

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**  
(Studi pada Karyawan Home Industri Citra Putera Utama  
Pringsewu-Lampung)



**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Nurul Maya

NPM. 1351010168

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG**

**1438 H /2017 M**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi pada Karyawan Home Industri Citra Putera Utama  
Pringsewu-Lampung)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Nurul Maya

NPM. 1351010168

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

**Pembimbing I : Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., C.A.**

**Pembimbing II : Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**RADEN INTAN LAMPUNG**

**1438 H /2017 M**

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**(Studi pada Karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung)**

Oleh  
Nurul Maya

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti sekarang ini menyebabkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan kompensasi dan *punishment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dokumentasi dan observasi. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dan analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 5,015 > t_{tabel} 1,663$ . Secara parsial *punishment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} -2,267 < t_{tabel} 1,663$ . Secara bersama-sama kompensasi dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $15,54 > F_{tabel} 3,11$ . Nilai *Adjusted R Square* diperoleh 0,262 atau 26,2% artinya bahwa variabel kompensasi dan *Punishment* memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 26,2%, sedangkan sisanya sebesar 73,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung telah mencapai kinerja dengan baik namun belum sepenuhnya mengaplikasikan prinsip-prinsip ekonomi islam yaitu Amanah dan mendalami nilai-nilai agama dan tekun bekerja.

Kata Kunci : Kompensasi, *Punishment* (teguran/sanksi) dan kinerja karyawan.



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 telp (0721)704030**

**PERSETUJUAN**

**JUDUL SKRIPSI** : **Pengaruh Kompensasi dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung)**

**NAMA MAHASISWA** : **Nurul Maya**  
**NPM** : **1351010168**  
**JURUSAN** : **Ekonomi Syari'ah**  
**FAKULTAS** : **Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 15 September 2017

**Pembimbing I**

**Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., C.A**  
**NIP. 197009262008011008**

**Pembimbing II,**

**Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt**

**Ketua**

**Jurusan Ekonomi Syariah,**

**Madnasir, S.E., M.S.I.**  
**NIP. 197504242002121001**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

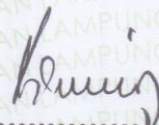
**Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 telp (0721) 704030**

**PENGESAHAN**


Skripsi dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada Karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu Lampung)**, disusun oleh : **Nurul Maya, NPM : 1351010168**, Program Studi : **Ekonomi Syari'ah**, telah dilakukan sidang Munaqasyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Pada hari Jum'at, 27 Oktober 2017.

**TIM/DEWAN PENGUJI**

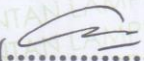
**Ketua : Madnasir, S.E., M.S.I.**

  
(.....)

**Sekretaris : Okta Supriyaningsih, S.E., M.E.Sy.**

  
(.....)

**Penguji I : Erike Anggraini, D.B.A.**

  
(.....)

**Penguji II : Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt.**

  
(.....)

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

  
**Dr. Moh. Bahrudin, M.A.  
NIP. 195808241989031003**

## MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-taubah: 105)



## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kasih sayang serta rahmat-Nya, memberikan kemudahan kepada penulis, sholawat beriringan salam selalu penulis sampaikan kepada tokoh panutan alam Nabi Muhammad SAW. Dari hati penulis yang paling dalam skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Sarijo dan Ibu Welas yang selalu senantiasa memberikan do'a yang tulus dan ikhlas, kasih sayang, semangat yang tiada henti, motivasi, arahan, bimbingan dan inspirasi kepada penulis dalam menuntut ilmu.
2. Kepada ke-Empat Kakak saya tercinta Sucipto, Mujinah, Mujiatun dan Mujiem yang selalu menjadi alasan penulis dalam mengejar cita-cita, kakak yang selalu memberika energi semangat, kakak yang menjadi teman sejarah untuk menggapai kesuksesan bersama membahagiakan Ayah dan Ibu serta keluarga.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung sebagai tempat penulis untuk belajar dan berproses menjadi lebih baik. Khususnya kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah tempat penulis menuntut ilmu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN  
LAMPUNG



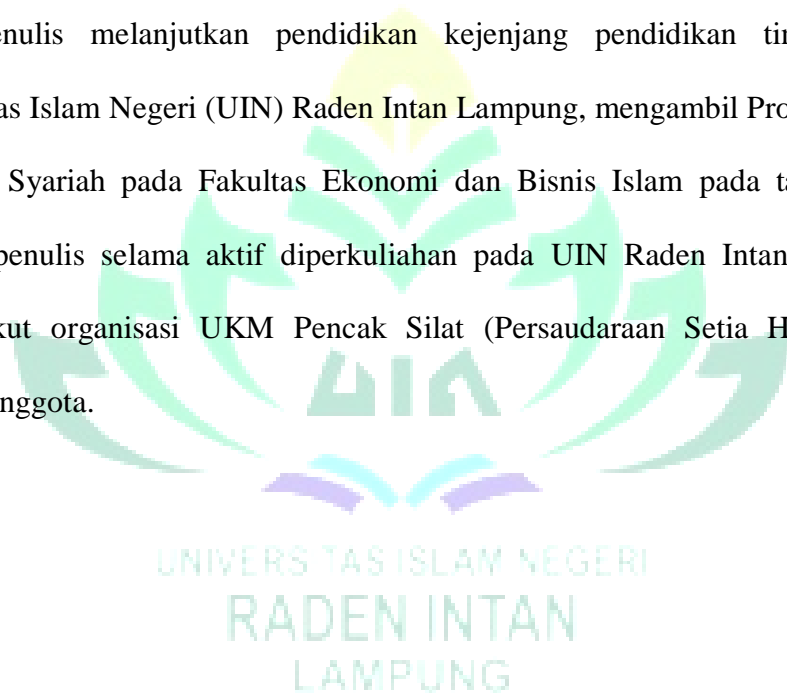
## **RIWAYAT HIDUP**

Alhamdulillah penulis dianugerahkan nama yang baik dari kedua orang tua dengan nama Nurul Maya, dilahirkan di Gisting 06 Januari 1995, merupakan Putri ke-enam dari enam bersaudara.

Riwayat Pendidikan penulis yang telah diselesaikan adalah

1. SD N Argopeni Sumberejo Tanggamus pada tahun 2001-2007,
2. MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus pada tahun 2007-2010.
3. MAN 01 Pringsewu pada tahun 2010-2013.

Penulis melanjutkan pendidikan kejenjang pendidikan tinggi, pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, mengambil Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tahun 2013. Adapun penulis selama aktif diperkuliahan pada UIN Raden Intan Lampung, pernah ikut organisasi UKM Pencak Silat (Persaudaraan Setia Hati Terate) Sebagai anggota.





## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan berjudul “Pengaruh Kompensasi dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi pada karyawan Home Industri Citera Putera Utama Pringsewu-Lampung)” dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna mendapatkan gelar sarjana ekonomi (S.E), atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa dihaturkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Madnasir, S.E., M.Si., sebagai ketua jurusan/prodi Ekonomi Islam UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya, atas petunjuk dan arahan yang diberikan selama masa pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto dan Bapak Suhendar yang merupakan Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah tulus meluangkan waktunya

untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan benar.

4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen, para Staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
5. Pimpinan dan pegawai perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
6. Bapak Rianto Pamungkas selaku Pimpinan Home Industri Citra Putera Utama beserta Karyawannya yang telah banyak membantu dalam proses penelitian.
7. Teman-teman seperjuangan Sukron, Siti Nurma Rosmitha, Fitriani, Rika Mayasari, Umi Mursidah, Dinda Tauresia Febrina, Deti Naria, Fatimatuzzahro, Icha Erikania, Roudlotul Janah, Khusnul Khotimah dan Samsul Arifin beserta teman-teman kelas E Ekonomi Syari'ah angkatan 2013 yang memberikan semangat kepada penulis, serta bantuan do'a yang ditujukan kepada penulis.

Pada akhirnya, diharapkan betapapun kecilnya karya tulis (skripsi) ini dapat menjadi sumbangan yang cukup berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu-ilmu ekonomi islam

Bandar Lampung, 11 September 2017  
Penulis

Nurul Maya  
NPM.1351010168

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah.....	15
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Kompensasi.....	18
1. Pengertian Kompensasi .....	18
2. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	19
3. Jenis-jenis Kompensasi .....	21
4. Indikator Kompensasi .....	22
5. Kompensasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	23
B. <i>Punishment</i> .....	25
1. Pengertian <i>Punishment</i> .....	25

2. Fungsi <i>Punishment</i> .....	27
3. Dimensi dan Indikator <i>Punishment</i> .....	27
4. Tujuan <i>Punishment</i> .....	28
5. Mekanisme <i>Punishment</i> .....	30
6. <i>Punishment</i> Dalam Perspektif Ekonomi Islam .....	31
C. Kinerja Karyawan .....	33
1. Pengertian Kinerja .....	33
2. Indikator Kinerja .....	34
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	36
4. Penilaian Kinerja Karyawan .....	37
5. Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam .....	37
D. Hubungan Kompensasi dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	40
E. Penelitian Terdahulu .....	43
F. Kerangka Pemikiran .....	45
G. Hipotesis .....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	50
1. Jenis Penelitian .....	50
2. Sifat Penelitian .....	51
B. Sumber Data .....	51
1. Data Primer .....	51
2. Data Sekunder .....	51
C. Populasi Dan Sampel .....	52
1. Populasi .....	52
3. Sampel .....	53
D. Teknik Pengumpulan Data .....	53
1. Kuesioner .....	53
2. Dokumentasi .....	54



3. Observasi.....	55
E. Definisi Oprasional Variabel.....	55
1. Variabel Terikat .....	56
2. Variabel Bebas.....	56
3. Definisi Oprasional Variabel.....	57
F. Teknik Pengelolaan Data dan Analisis Data .....	59
1. Uji Validitas .....	59
2. Uji Reliabilitas .....	61
3. Uji Asumsi Klasik.....	62
4. Uji Hipotesis.....	68
1) Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
2) Uji Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ).....	69
3) Uji F .....	69
4) Uji T .....	70

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

A. Hasil Penelitian.....	71
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	71
2. Visi dan Misi .....	73
3. Struktur Organisasi .....	73
4. Proses Produksi .....	76
5. Karakteristik Responden.....	77
a. Jenis Kelamin Responden.....	78
b. Usia Responden .....	78
c. Pendidikan Terakhir Responden.....	79
d. Status Perkawinan Responden.....	80
e. Masa Kerja Responden.....	81
B. Hasil Analisi Data.....	82
1. Pengaruh Kompensasi dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	82

a. Deskripsi Jawaban Responden .....	82
1) Variabel Kompensasi (X1) .....	82
2) Variabel <i>Punishment</i> (X2) .....	83
3) Variabel Kinerja (Y) .....	84
b. Alat Uji Kuisisioner .....	85
1) Uji Validitas .....	85
2) Uji Reliabilitas .....	87
3) Uji Asumsi Klasik.....	89
c. Hasil Uji Hipotesis.....	95
1) Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	95
2) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	97
3) Uji F atau Simultan.....	98
4) Uji T atau Parsial .....	100
C. Pembahasan.....	101
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	101
2. Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	104
3. Pengaruh Kompensasi dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	107
4. Kinerja Karyawan dalam perspektif ekonomi islam .....	109
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	117
B. Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA .....	121
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	xx

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel1 Data Kompensasi Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu Lampung tahun 2016.....	9
Tabel 2 Daftar UMK di Lampung Tahun 2017 .....	11
Tabel 3 Data <i>Turnover</i> Karyawan.....	12
Tabel 4 Data Absensi Karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu Lampung tahun 2016.....	13
Tabel 5 Jumlah Produksi dan Penjualan Kopi Klagenan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung tahun 2016 .....	14
Tabel 6 Penelitian Terdahulu .....	43
Tabel 7 Jumlah Populasi Penelitian .....	52
Tabel 8 Definisi Operasional Variabel.....	58
Tabel 9 Jenis Kelamin Responden.....	78
Tabel 10 Usia Responden.....	79
Tabel 11 Pendidikan Terakhir Responden .....	80
Tabel 12 Status Perkawinan Responden .....	80
Tabel 13 Masa Kerja Responden .....	81
Tabel 14 Distribusi Jawaban Responden $X^1$ .....	82
Tabel 15 Distribusi Jawaban Responden $X^2$ .....	83
Tabel 16 Distribusi Jawaban Responden Y .....	84
Tabel 17 Uji Validitas $X^1$ .....	85
Tabel 18 Uji Validitas $X^2$ .....	86
Tabel 19 Uji Validitas Y .....	87
Tabel 20 Uji Reliabilitas $X^1$ .....	88
Tabel 21 Uji Reliabilitas $X^2$ .....	88
Tabel 22 Uji Reliabilitas Y .....	89
Tabel 23 Uji Normalitas.....	90

Tabel 24 Uji Multikolinieritas.....	92
Tabel 25 Uji Autokorelasi.....	94
Tabel 26 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	95
Tabel 27 Hasil Uji Determinasi.....	97
Tabel 28 Hasil Uji F.....	99
Tabel 29 Hasil Uji T.....	100





## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran .....	45
Gambar 2 Struktur Organisasi Home Industri .....	74
Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas .....	93



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan arti istilah yang digunakan dalam judul skripsi ini. Penjelasan atau penegasan tersebut diharapkan agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap pemahaman istilah yang digunakan. Adapun judul skripsi ini adalah: “Pengaruh Kompensasi Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung).” Adapun istilah-istilah yang digunakan, yaitu:

##### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu orang atau benda yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup> Adapun variabel-variabel yang saling mempengaruhi dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi ( $X_1$ ), *punishment* ( $X_2$ ) yang merupakan variabel independen. Sedangkan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) merupakan variabel dependen.

##### 2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa

---

<sup>1</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi 4*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1045.

yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.<sup>2</sup> Pada penilaian ini, istilah kompensasi diartikan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena membuat anggota tim kerja dapat bekerjasama dan berprestasi atau memiliki kinerja yang baik.

### 3. *Punishment*

*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini, istilah *punishment* dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup> Pada penelitian ini, istilah kinerja diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja karyawan perusahaan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan.

---

<sup>2</sup> Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 118.

<sup>3</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 130.

<sup>4</sup> *Ibid*, h. 67.

## 5. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, menganalisis dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang islami.<sup>5</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa yang ada atau timbul dari suatu kompensasi dan *punishment* terhadap suatu hasil yang dicapai atau kinerja yang diperlihatkan karyawan pada Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan perspektif ekonomi Islam.

### B. Alasan Memilih Judul

#### 1. Alasan Objektif

Dari hasil pra riset peneliti, berdasarkan data yang diperoleh dari Home Industri Citra Putera Utama jumlah ketidakhadiran karyawan selama tahun 2016 sebanyak 56 hari, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak memanfaatkan waktu kerjanya untuk mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu pada tahun 2016 terjadi pengurangan karyawan atau *turnover* sebanyak lima orang. Hal ini diduga adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yang belum optimal. Perusahaan ini juga telah menerapkan kompensasi untuk karyawan, jika dikelola dengan baik, kompensasi bisa membantu perusahaan untuk

---

<sup>5</sup> P3EI. *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers., 2011), h. 17.



mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga, karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak baik. Oleh karena itu peneliti merasa penting untuk meneliti lebih dalam tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan *punishment* dalam mewujudkan kinerja yang optimal.

## 2. Alasan Subjektif

Penulis optimis bahwa penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini didukung oleh tersedianya data-data dan berbagai literatur yang dibutuhkan dalam penelitian sebagai referensi. Selain itu, judul yang penulis ajukan sesuai dengan jurusan penulis yaitu Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

## C. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha. Salah satu strategi yang harus dilaksanakan adalah dengan cara meningkatkan kualitas dan

kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki.<sup>6</sup> Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.<sup>7</sup> Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain.<sup>8</sup>

Pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan secara benar. Karyawan haruslah diberlakukan sebagaimana layaknya manusia, yaitu secara adil sesuai beban dan tanggung jawabnya. Karyawan memiliki hak yang harus diberikan seperti kompensasi.<sup>9</sup> Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya seringkali berbeda baik dalam jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Jika pemberian kompensasi lebih sedikit jumlahnya akan mengakibatkan *turnover* karyawan.<sup>10</sup> Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi

---

<sup>6</sup> Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq Dan Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 39 No.1 (Oktober 2016), h. 157.

<sup>7</sup> Mathis Robert L dan Jakson John H, *Human Resource Management Alih Bahasa*, (Jakarta: Salemba empat, 2002), h. 89.

<sup>8</sup> Kusdyah Rahmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h. 4.

<sup>9</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 7.

<sup>10</sup> *Ibid*, h. 240-241.

karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.<sup>11</sup>

Dalam menjalankan perusahaan diperlukan sebuah aturan dan *punishment* yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik.<sup>12</sup> Pemberian *punishment* ini dimaksudkan dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bahwa bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kerja, maka ada sanksi yang akan diperolehnya. Di lain pihak guna memacu karyawan untuk bekerja lebih baik guna terhindar dari pemberlakuan sanksi terhadapnya.<sup>13</sup> Selain itu kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.<sup>14</sup> Peningkatan kinerja karyawan

---

<sup>11</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, h. 84.

<sup>12</sup>Agung Dwi Nugroho, "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya", *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 4 No. 2, (Juni 2015), h. 4 -14.

<sup>13</sup> Kasmir, *Op.Cit*, h. 200.

<sup>14</sup> Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 13 No. 1, (Maret 2011), h. 40.

dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi dan *punishment* yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan.<sup>15</sup>

Hal ini juga diatur oleh Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Secara teoritis, dikenal banyak sistem kompensasi dan *punishment* yang diarahkan untuk memajukan perusahaan seperti yang diuraikan Gibson et.al menyatakan tujuan utama program imbalan adalah untuk menarik yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karyawan yang bermutu.<sup>16</sup> Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus ataupun insentif guna menghargai

---

<sup>15</sup>Putu Agus Adnyana, I Wayan Suwendra, dan Fridayana Yudiaatmaja, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4, (2016).

<sup>16</sup> Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006)



dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.<sup>17</sup> Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Nahl (ayat 97) dan Al-Kahfi (ayat 30) yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”*(An-Nahl:97).<sup>18</sup>

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

*“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik”* (Al-Kahfi:30).<sup>19</sup>

Ditekankan dalam ayat di atas bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. Allah

<sup>17</sup> Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer Ed. 1-3*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 122

<sup>18</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an, Terjemah dan Tafsir*, (Bandung: JABAL, 2014), h. 278.

<sup>19</sup> *Ibid*, h. 297.

memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).<sup>20</sup>

Citra Putera Utama adalah nama usaha rumahan atau home industri yang merupakan bentuk perusahaan perseorangan yang memproduksi kopi bubuk dengan jenis kopi yang diproduksi adalah kopi robusta. Produk kopi olahan perusahaan ini diberi merek “klangenan” dan menjadi salah satu usaha kopi bubuk tertua di Lampung yang masih bertahan. Kopi bubuk klangenan berproduksi di Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung. Keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya adalah berkat adanya kerja sama baik antar karyawan.<sup>21</sup> Berikut data kompensasi pada perusahaan ini yaitu :

**Tabel 1**  
**Data Kompensasi Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung**  
**Tahun 2016**

Divisi	Gaji	Upah/ hari	Tunjangan makan	Tunjangan lembur	Tunjangan Hari Raya	Asuransi Kesehatan	Bonus
Pimpinan	5000.000	-	300.000	10.000	200.000	BPJS	50.000
Sekretaris	2500.000	-	300.000	10.000	200.000	BPJS	50.000
Kasir	2000.000	-	300.000	10.000	200.000	BPJS	50.000
KB. Produksi	2000.000	-	300.000	10.000	200.000	BPJS	50.000
KB.Penge masan	2000.000	-	300.000	10.000	200.000	BPJS	50.000
KB. Pemasaran	2000.000	-	300.000	10.000	200.000	BPJS	50.000
Sales	2000.000	-	300.000	10.000	200.000	BPJS	50.000
Tenaga	-	50.000	300.000	10.000	200.000	BPJS	50.000

<sup>20</sup> Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Op.Cit.* h. 121.

<sup>21</sup> Uli Oktari, *Wawancara*, Pada tanggal 2 juni 2017.

Kerja (buruh)							
------------------	--	--	--	--	--	--	--

*Sumber:* Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung

Berdasarkan pada tabel 1 di atas menunjukkan besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada masing-masing bagian yaitu gaji pokok sesuai dengan jabatan masing-masing, upah per hari untuk tenaga kerja atau buruh sebesar Rp.50.000, tunjangan yang diberikan untuk karyawan berupa uang makan sebesar Rp.300.000 per bulan, tunjangan lembur untuk per jam nya sebesar Rp.10.000, tunjangan hari raya sebesar Rp.200.000 dan tunjangan kesehatan berupa BPJS ketenagakerjaan, serta insentif untuk karyawan berupa bonus jika kehadiran 100% sebesar Rp.50.000. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jabatan dan kinerja yang di hasilkan karyawan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan berupaya untuk memberikan balas jasa yang layak dan adil terhadap seluruh karyawan. Dalam sistem pengupahan para pengusaha harus memahami besaran UMK yang diterapkan untuk para pekerjanya. Upah minimum yang ditetapkan adalah untuk kesejahteraan pekerjanya sendiri. Namun, dalam proses pemberian kompensasi ini tidak terlepas dari masalah, diantaranya jumlah nominal yang diberikan terkadang tidak membuat karyawan merasa puas. Berikut daftar jumlah UMK di lampung tahun 2017 yaitu :

**Tabel 2**

### Daftar UMK di Lampung tahun 2017

No	Kabupaten	UMK 2017	Keterangan
	UMP Lampung	1.908.447	
1	Bandar Lampung	2.054.365	G/659/III.05/HK/2016
2	Metro	1.909.530	G/664/III.05/HK/2016
3	Lampung Tengah	1.916.696	G/665/III.05/HK/2016
4	Tulang Bawang	1.917.324	G/667/III.05/HK/2016
5	Tulang Bawang Barat	1.939.948	G/660/III.05/HK/2016
6	Lampung Timur	1.908.556	G/666/III.05/HK/2016
7	Lampung Selatan	1.973.798	G/696/III.05/HK/2016
8	Way Kanan	1.950.000	G/668/III.05/HK/2016
9	Lampung Utara	1.921.670	G/669/III.05/HK/2016
10	Lampung Barat	1.908.447	Mengikuti UMP
11	Mesuji	1.908.447	Mengikuti UMP
12	Pesawaran	1.908.447	Mengikuti UMP
13	Pringsewu	1.908.447	Mengikuti UMP
14	Tanggamus	1.908.447	Mengikuti UMP
15	Pesisir Barat	1.908.447	Mengikuti UMP

*Sumber Data:* DISNAKERTRANS Lampung tahun 2016

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan UMR Lampung 2017 atau Upah Minimum Kabupaten/Kota wilayah Provinsi Lampung tahun 2017 sudah ditetapkan dengan keputusan Gubernur. Terdapat 9 Kabupaten/Kota yang mengajukan UMK ke Gubernur, sementara 6 wilayah Kabupaten/Kota lainnya termasuk Kabupaten Pringsewu mengikuti UMP yang sudah ditetapkan yaitu senilai Rp.1.908.447. Berdasarkan data di atas Home Industri Citra Putera Utama, dalam memberikan Gaji untuk karyawan tetap sebesar Rp 2000.000 sampai Rp 2.500.000 nilai ini sudah mencapai Upah Minimum Kabupaten Pringsewu senilai

Rp.1.908.447, namun dalam pemberian Upah kepada karyawan tidak tetap sebesar Rp.50.000 per hari atau jika dihitung per bulan sekitar Rp.1500.000 nilai ini masih belum mencapai UMK untuk wilayah Kabupaten Pringsewu.

**Tabel 3**  
**Data *Turnover* Karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung Tahun 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Keluar (orang)</b>	<b>Masuk (orang)</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Januari	0	1	83
Februari	1	0	82
Maret	0	0	82
April	1	0	81
Mei	0	0	81
Juni	0	1	82
Juli	2	0	80
Agustus	0	1	81
September	0	3	84
Oktober	1	0	83
November	0	0	83
Desember	0	0	83

*Sumber:* Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas menunjukkan jumlah karyawan terakhir bulan Desember 2016 sebanyak 83 orang, dengan demikian terjadi pengurangan jumlah karyawan pada Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung sebanyak lima orang. Selain *turnover*, salah satu indikator kinerja karyawan yaitu ketidakhadiran atau absensi.

**Tabel 4**

**Data Absensi Karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung Tahun 2016**

Bulan	Jumlah karyawan	Hari kerja	Jumlah Hari Kerja	Jumlah absensi (hari)	Tingkat absensi (%)
Januari	83	25	2075	6	0,28
Februari	82	25	2050	7	0,34
Maret	82	25	2050	3	0,14
April	81	25	2025	3	0,14
Mei	81	25	2025	2	0,09
Juni	82	25	2050	6	0,29
Juli	80	25	2000	2	0,01
Agustus	81	25	2025	5	0,24
September	84	25	2100	3	0,14
Oktober	83	25	2075	6	0,28
November	83	25	2075	4	0,19
Desember	83	25	2075	9	0,43
<b>Total</b>	<b>985</b>	<b>300</b>	<b>24625</b>	<b>56</b>	<b>2,57</b>
<b>Rata-Rata</b>	<b>82,08</b>	<b>25</b>	<b>2052,08</b>	<b>4,6</b>	<b>0,21</b>

*Sumber:* Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung

$$\text{Rumus Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah absen}}{\text{hari kerja} \times \text{jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan tingkat semangat kerja karyawan selama 12 bulan pada tahun 2016 memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan belum optimal jika dilihat dari tingkat absensinya. Tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan desember sebesar 0,43% atau absen sebanyak 9 hari.

**Tabel 5**  
**Jumlah Produksi dan Penjualan Kopi Klangeran Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung Tahun 2016**

Bulan	Jumlah	Target	Jumlah	Jumlah Penjualan per Kemasan
-------	--------	--------	--------	------------------------------

	<b>Produksi</b>	<b>Produksi</b>	<b>Penjualan</b>	<b>40 gram</b>	<b>110 gram</b>	<b>250 gram</b>
Januari	13500 Kg	15000 Kg	12000 Kg	6000 pack	1000 pack	5000 pack
Februari	15000 Kg	15000 Kg	12000 Kg	6000 pack	1500 pack	4500 pack
Maret	16500 Kg	16500 Kg	13500 Kg	6500 pack	1500 pack	4500 pack
April	16500 Kg	17000 Kg	13500 Kg	6500 pack	1500 pack	4500 pack
Mei	16500 Kg	18000 Kg	13500 Kg	6500 pack	1500 pack	4500 pack
Juni	13500 Kg	13000 Kg	12000 Kg	6000 pack	1000 pack	5000 pack
Juli	7500 Kg	10000 Kg	4500 Kg	2500 pack	750 pack	1250 pack
Agustus	6750 Kg	10000 Kg	4500 Kg	2500 pack	750 pack	1250 pack
September	9000 Kg	10000 Kg	6000 Kg	3000 pack	1500 pack	1500 pack
Oktober	13500 Kg	13000 Kg	10500 Kg	5500 pack	1500 pack	3500 pack
November	16500 Kg	16000 Kg	13500 Kg	6500 pack	1500 pack	4500 pack
Desember	16500 Kg	16000 Kg	13500 Kg	6500 pack	1500 pack	4500 pack
<b>Rata-Rata</b>	<b>13400 Kg</b>	<b>14125 Kg</b>	<b>10750 Kg</b>	<b>5804 pack</b>	<b>1291 pack</b>	<b>3708 pack</b>

*Sumber:* Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan data jumlah produksi dan penjualan per bulan. Dimana rata-rata jumlah produksi sebanyak 13400 Kg per bulan, jika di hitung per hari jumlah produksi per hari rata-rata 550 Kg. Rata-rata jumlah penjualan per bulan sebanyak 10750 Kg, jika dihitung per hari rata-rata penjualan sebanyak 450 Kg dengan kemasan 40 gram sebanyak 250 pack seharga Rp.16500, kemasan 110 gram sebanyak 50 pack dengan harga Rp.25000 sedangkan yang 250 gram sebanyak 150 pack dengan harga Rp.55000. Home Industri Citra Putera Utama dalam memproduksi kopi bubuk belum sepenuhnya mencapai target produksi seperti terlihat pada tabel di atas pada bulan Juli sampai September produksi kopi bubuk mulai menurun hal ini dikarenakan bertepatan pada bulan Ramadhan dimana konsumsi terhadap kopi menurun sehingga permintaan kopi bubuk ikut menurun. Selain itu dalam mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas barang yang



diproduksi. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan karyawan dalam memproduksi kopi bubuk belum sepenuhnya optimal dalam mencapai target produksi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan judul “Pengaruh Kompensasi dan *Punishment* Terhadap Kinerja karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung).”

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung?
2. Apakah pengaruh positif *punishment* terhadap kinerja karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung?
3. Apakah pengaruh positif antara kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung?
4. Bagaimana kinerja karyawan pada Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung dalam Perspektif Ekonomi Islam?

#### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh positif *punishment* terhadap kinerja karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh positif antara kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung.
- d. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung dalam Perspektif Ekonomi Islam.

## 2. Manfaat Penelitian

Pada hakikatnya penelitian yang dilakukan seseorang diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula pada penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoritis

- 1) Memberikan penjelasan yang lengkap mengenai pengaruh antar variabel.
- 2) Menyajikan suatu wawasan tentang kajian pengaruh kompensasi dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Menyajikan suatu wawasan tentang ekonomi islam dalam kegiatan perusahaan.

4) Sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan ilmu pengetahuan yang sama dengan objek dan ruang lingkup yang berbeda.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung dalam menetapkan kebijakan-kebijakan serta mengevaluasi kegiatan perusahaan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kompensasi

##### 1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).<sup>22</sup>

Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.<sup>23</sup> Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.<sup>24</sup> Sedangkan menurut Sedarmayanti kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup>Melayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.* h. 118.

<sup>23</sup>*Ibid.* h. 119.

<sup>24</sup>*Ibid.*

<sup>25</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), h. 239.

Menurut Garry Dessler, kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya.<sup>26</sup>

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan berupa uang atau barang, baik gaji maupun diluar gaji yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau ekuivalen yang diberikan oleh perusahaan.

## 2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

### a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

### b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

---

<sup>26</sup> Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, “ Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol.19 No.2, (September 2012), h. 155.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah, Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.* h. 121-122.

### 3. Jenis-Jenis Kompensasi

Ada beberapa jenis dari kompensasi yaitu kompensasi langsung (gaji, upah, insentif) dan kompensasi tidak langsung (asuransi kesehatan, dana pensiun, uang cuti).<sup>28</sup> Selain itu kompensasi dibagi menjadi dua yaitu:<sup>29</sup>

#### a. Kompensasi Finansial

- 1) Kompensasi langsung, terdiri dari pembayaran karyawan, dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.
- 2) Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

#### b. Penghargaan Nonfinansial

Seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Sedangkan Menurut Mangkunegara ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung (Upah dan Gaji)

---

<sup>28</sup>Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe dan Naga Analisis, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesia", *Jurnal Binus Business Review*, Vol. 3 No. 1 (Mei 2012), h. 577.

<sup>29</sup>Veithzal Rivai, dan Ella Jauvani Sagala *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 741.



Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

## 2) Kompensasi tidak langsung (Benefit/keuntungan dan Pelayanan)

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk karyawan yang secara cepat dapat ditentukan. Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja dan relasi umum. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk karyawan yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Adapun kriteria program pelayanan adalah laporan tahunan untuk karyawan, adanya tim olah raga, kamar tamu karyawan, kafetaria karyawan, surat kabar perusahaan, potongan harga produk perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, pemberian makan siang, adanya fasilitas medis, dokter perusahaan, tempat parkir, ada program rekreasi atau darmawisata.<sup>30</sup>

## 4. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki Indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Hasibuan

---

<sup>30</sup> Mangkunegara, *Op.Cit.* h. 85-86.

mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu : gaji, upah insentif, bonus, asuransi, tunjangan, dan fasilitas kantor.<sup>31</sup>

## 5. Kompensasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Dalam bahasa arab, kompensasi (ganjaran) diistilahkan dengan *tsawab*. Kata ini banyak ditemukan dalam Al-Qur'an, khususnya ketika membicarakan tentang apa yang akan diterima oleh seseorang, baik di dunia maupun di akhirat dari amal perbuatannya. Kata *tsawab* selalu diterjemahkan kepada balasan yang baik. Sebagaimana salah satunya dapat dilihat dalam firman Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Ali-Imran ayat 145,148 dan An-Nisa ayat 134, sebagai berikut:

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كَتَبْنَا مُؤَجَّلًا وَمَنْ  
يُرِدْ ثَوَابَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الْآخِرَةِ نُؤْتِهِ مِنْهَا  
وَسَنَجْزِي الشَّاكِرِينَ ﴿١٤٥﴾

*“Dan setiap yang bernyawa adalah mati kecuali dengan ijin Allah, sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. Barang siapa menghendaki pahala dunia, niscaya kami berikan kepadanya pahala (dunia) itu, dan barang siapa menghendaki pahala akhirat, kami berikan*

---

<sup>31</sup>Dwi Novianto, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna”, *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol.4, No.6, (Juni 2015), h. 3.

pula kepadanya pahala (akhirat) itu, dan kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur.” (Al-Imran:145).<sup>32</sup>

فَأَتَاهُمُ اللَّهُ ثَوَابَ الدُّنْيَا وَحُسْنَ ثَوَابِ الْآخِرَةِ وَاللَّهُ يُحِبُّ

الْمُحْسِنِينَ ﴿١٤٨﴾

“Maka Allah memberi mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat, dan Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan.” (Ali-Imran:148).<sup>33</sup>

مَنْ كَانَ يُرِيدُ ثَوَابَ الدُّنْيَا فَعِنْدَ اللَّهِ ثَوَابُ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ

وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿١٤٩﴾

“Barang siapa menghendaki pahala di dunia maka ketahuilah bahwa disisi Allah ada pahala di dunia dan di akhirat. Dan Allah maha mendengar, maha melihat.” (An-Nisa:134).<sup>34</sup>

Dari ketiga ayat diatas, kata *tsawab* identik dengan ganjaran yang baik. Seiring dengan hal ini, makna yang dimaksud dengan kata *tsawab*

<sup>32</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an, Terjemah dan Tafsir*, (Bandung: JABAL, 2014), h. 68.

<sup>33</sup>*Ibid.*

<sup>34</sup>*Ibid*, h. 99.

dalam kaitanya pekerjaan adalah pemberian ganjaran yang baik terhadap perilaku baik dari karyawan.<sup>35</sup>

## **B. *Punishment***

### **1. Pengertian *Punishment***

Menurut Mangkunegara, *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.<sup>36</sup>

Menurut Purwanto yang dimaksud dari hukuman (*punishment*) ialah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan seajarnya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan.<sup>37</sup>

Menurut Mursal, *punishment* adalah suatu perbuatan dimana orang yang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki dan melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Azirahma, *Reward dan Punishment*, Azirahma.blogspot.co.id/2009/02/reward-dan-punishment.html?m=1, di akses pada tanggal 18 April 2017.

<sup>36</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, h. 130

<sup>37</sup> Abdurrauf, A. Rahman Lubis, Syafruddin Chan, "Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Penegakan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Aceh", *Jurnal Manajemen*, Vol.4, No.1 (Februari 2015), h. 215.

<sup>38</sup> Agung Dwi Nugroho, *Op.Ci.*, h. 8

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, hukuman didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.<sup>39</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan *punishment* merupakan ancaman hukuman yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar sesudah terjadi suatu pelanggaran. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan.

Sanksi atau *punishment* dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Faisal Arif Pratama, Hamidah Nayati Utami, dan Yuniadi Mayowan, “Pengaruh Imbalan dan Hukuman Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Statistik BI Jakarta)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.22. No.1 (Mei 2015), h. 2.

<sup>40</sup> Hendri Kurniawan, Muh Mukeri, dan Azis Fathoni, “Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang)”, *Journal Of Management*, Vol. 2, No.2 (Maret 2016 ).

## 2. Fungsi *Punishment*

*Punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut. Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan.<sup>41</sup>

- a. Membatasi perilaku, *punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
- b. Bersifat mendidik.
- c. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

## 3. Dimensi dan Indikator *Punishment*

Menurut Rivai, mengemukakan dimensi dan indikator didalam *punishment*<sup>42</sup>:

- 1) *Punishment* ringan, dengan jenis:
  - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
  - b. Teguran Tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

---

<sup>41</sup>Ade Vici Purnama, "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya", *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Saputra Surabaya*, 2015, h. 21-22.

<sup>42</sup> Rendra Maulana, "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.39 No.1 (Oktober, 2016), H. 157-158.

2) *Punishment* sedang, dengan jenis:

- a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya tidak direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
- b. Pemotongan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
- c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3) *Punishment* berat, dengan jenis:

- a. Penurunan pangkat atau demosi.
- b. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.

4. Tujuan Pemberian *Punishment*

*Punishment* merupakan konsekuensi dari perilaku yang negatif, tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* sebagai berikut:

a. Teori Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (karyawan)

b. Teori Perbaikan

Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi.

c. Teori perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat



dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

d. Teori ganti rugi

Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran itu.

e. Teori menakut-nakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

Dengan demikian sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indsipliner karyawan juga akan semakin berkurang.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup>Marannu, Elfreda Aplonia Lau Dan Suyatin, "Pengaruh Kompensasi Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pad Acv. Meraya Earth Loco Sangatta Kutai Timur", *Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda Indonesia*, h.5.

## 5. Mekanisme Pemberian *Punishment*

Dalam pelaksanaan sanksi/hukuman terhadap seorang karyawan yang melakukan pelanggaran dengan memberikan peringatan sebagai berikut:<sup>44</sup>

### a. Pemberian peringatan

Karyawan yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan surat peringatan. Pemberian surat peringatan ini bertujuan agar karyawan tersebut menyadari perbuatannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian karyawan.

### b. Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksi pelanggaran yang berlaku. Apabila perusahaan lalai dalam memberikan sanksi ini maka akan memperlemah disiplin yang ada dan dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

### c. Pemberian sanksi harus konsisten

Tujuan dari kekonsistenan pemberian sanksi ini adalah agar karyawan menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan

---

<sup>44</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.* h. 131.

adanya perasaan diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

- d. Pemberian sanksi harus impersonal setiap pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan dengan tidak membedakan setiap karyawan. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa peraturan dalam perusahaan berlaku untuk semua karyawan.

#### 6. *Punishment* Dalam Perspektif Ekonomi Islam

*Punishment* (hukuman) dalam bahasa arab diistilahkan dengan ‘*iqob*. Al-Quran memakai kata *iqob* sebanyak 20 kali dalam 11 surat. Bila memperhatikan masing-masing ayat tersebut terlihat bahwa kata ‘*iqob* mayoritas didahului oleh kata *syadiid* (yang paling, amat dan sangat), dan kesemuannya menunjukkan arti keburukan dan adzab yang menyedihkan, seperti firman Allah dalam surat Ali- Imran (ayat 11) dan Al-Anfal (ayat 13) yang berbunyi sebagai berikut :

كَذَّابٍ ءَالٍ فِرْعَوْنَ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا  
فَأَخَذَهُمُ اللَّهُ بِذُنُوبِهِمْ ۖ وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“(Keadaan mereka) seperti keadaan pengikut fir’aun dan orang-orang sebelum mereka. maka mendustakan ayat-ayat kami maka Allah

menyiksa mereka disebabkan dosa-dosanya, Allah sangat berat hukuman-Nya.”(Ali-Imran:11)<sup>45</sup>

ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ شَاقُّوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۚ وَمَنْ يُشَاقِقِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ

فَأِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿١٣﴾

“Ketentuan yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya, dan barang siapa menentang Allah dan Rasul-Nya, sungguh Allah sangat keras siksa-Nya.”(An-Anfal:13)<sup>46</sup>

Dari kedua ayat diatas dapat dipahami bahwa kata ‘*iqob* ditujukan kepada balasan dosa sebagai akibat perbuatan jahat manusia. Selain kata *tsawab* dan ‘*iqob*, Al-Quran juga menggunakan kata *thargib* dan *tarhib*. Perbedaannya, kalau *tsawab* dan ‘*iqob* lebih berkonotasi pada bentuk aktivitas dalam memberikan ganjaran dan hukuman seperti memuji dan memukul, sedangkan kata *thargib* dan *tarhib* lebih berhubungan dengan janji atau harapan untuk mendapatkan kesenangan jika melakukan suatu kebajikan atau ancaman untuk mendapatkan siksaan kalau melakukan perbuatan tercela.<sup>47</sup> Terdapat beberapa cara yang telah digunakan

---

<sup>45</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an, Terjemah dan Tafsir*, (Bandung: JABAL, 2014), h. 51.

<sup>46</sup> *Ibid*, h. 178.

<sup>47</sup> Arik Irawati, “Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara)”. (Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2016), h. 52-53.

Rasuluallah dalam menjalankan hukuman, diantaranya, melalui teguran langsung dan melalui pukulan.<sup>48</sup>

### C. Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya.<sup>49</sup>

Menurut Kasmir kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.<sup>50</sup> Sedangkan menurut Nawawi, kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.<sup>51</sup> Selain itu menurut Sedarmayanti, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang

---

<sup>48</sup>*Ibid*, h. 55.

<sup>49</sup> Mangkunegara, *Op.Cit.* h. 67.

<sup>50</sup> Kasmir, *Op.Cit.* h. 182.

<sup>51</sup> Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Andi Tri Haryono, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Toys Games Indonesia Semarang)", *Journal Of Management*, Vol. 02 No.02, (Maret 2016).

dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>52</sup>

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis perusahaan.

## 2. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson, kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk: <sup>53</sup>

### a. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

### b. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

### c. Kerjasama

---

<sup>52</sup> Sedarmayanti, *Op.Cit.* h. 260.

<sup>53</sup>Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lapaas Lhokseumawe", *Jurnal Penelitian Keagamaan*, Vol. 8 No. 2, (Desember, 2014), h. 468.

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik

d. Ketepatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

e. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan .

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja



Aspek-aspek yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang maksimal adalah faktor kemampuan (*ability*) dan aspek motivasi (*motivation*). Aspek kemampuan yang dinilai dalam penilaian kinerja dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:<sup>54</sup>

- a. Kemampuan teknis yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan Konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan Interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Aspek motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri anggota kelompok yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan, ketrampilan dan motivasi oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja anggota kelompok dipertimbangkan sebagai fungsi kemauan dan kemampuan.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup>Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op.Cit*, h. 324.

<sup>55</sup> *Ibid*, h. 274.

#### 4. Penilaian Kinerja Karyawan

Faktor penilaian kinerja terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut:<sup>56</sup>

- a. Hasil kerja yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
- b. Prilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melakukan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya dan prilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- c. Atribut dan kompensasi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahlian seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
- d. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

#### 5. Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, beterbai mereka yang merupakan semangat dan memberikan kontribusi mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan

---

<sup>56</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 139-140.

organisasi yang telah ditetapkan. Adapun ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang kinerja.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.(Qs. Al-aqaaf : 19)<sup>57</sup>

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Jika mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Menurut Mursi, kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi:

- a. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan; dan

---

<sup>57</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an, Terjemah dan Tafsir*, (Bandung: JABAL, 2014), h. 121.

- b. Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan kegiatan/usaha yang telah ditetapkan.<sup>58</sup> Menurut Zadjuli, Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:

- a. Niat bekerja karena Allah SWT,
- b. Dalam bekerja harus memberikan kaidah, akhlak, secara totalitas,
- c. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akherat,
- d. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Dalam unsur penilaian kinerja tersebut, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam Al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya al-Qur’an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (*al-falah*) itu adalah orang yang banyak

---

<sup>58</sup>Faizal Nurmatias, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai”, *Jurnal Tamaddun Ummah*, Vol.01 No.1, (Oktober 2015), h. 4

taqwa kepada Allah, khususy sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.<sup>59</sup>

#### **D. Hubungan kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan**

Peningkatan kinerja karyawan sangat didukung dengan adanya pemberian kompensasi dan *punishment*. Kompensasi merupakan satu bentuk penilaian positif terhadap kinerja karyawan yang berprestasi, sedangkan *punishment* merupakan bentuk penilaian negatif dari setiap pelanggaran atau kesalahan dalam bekerja. Namun keduanya sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang dikatakan oleh Dharma yaitu: faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengharapan yang dibebani konsekuensi.<sup>60</sup>

Teori yang digunakan adalah teori pengukuhan (Theory *reinforcement*), dikemukakan oleh Edward yang didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian *reward* atau kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan

---

<sup>59</sup> *Ibid*, h. 5

<sup>60</sup> Galih Dwi Koencoro, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja”, (Skripsi Universitas Brawijaya, 2013), h. 6.

kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengukuhan positif (*positive reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila penguat positif diterapkan secara bersyarat.
- b. Pengukuhan negatif (*negative reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila penguat negatif dihilangkan secara bersyarat.

Jadi, prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dari tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman (*punishment*) selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan, apabila tanggapan (*response*) diikuti oleh rangsangan yang bersyarat.

Teori *Reinforcement* ini sesuai dengan *reward* atau kompensasi dan *punishment* dan bagaimana kedua hal itu dilaksanakan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam pemberian *reward* atau kompensasi dan *punishment* yang sesuai dengan perilaku karyawan, maka akan menghasilkan prestasi yang sangat berbeda. Individu akan berupaya lebih keras untuk tugas-tugas yang mendapat dorongan dari pada tugas-tugas yang tidak mendapat dorongan. Tidak dapat dipungkiri bahwa *reinforcement* merupakan faktor penting dalam mempengaruhi perilaku kerja, apa yang

dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka dan besarnya upaya yang mereka alokasikan terhadap berbagai tugas.<sup>61</sup>

*Reinforcement theory* menyatakan bahwa perilaku seseorang pekerja dapat dikendalikan dengan *reward* atau kompensasi dan hukuman. Seperti contoh sederhana berikut ini: seorang juru ketik di kantor dapat mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan tanpa ada kesalahan, sehingga dia sering dipuji oleh atasannya sebagai seorang pegawai yang rajin dan baik. Pujian tersebut berakibat pada kenaikan pangkat dan gajinya yang dipercepat hanya dalam waktu dua tahun kerja. Pegawai tersebut menyenangi konsekuensi atas perilakunya itu, maka dia terdorong untuk bekerja lebih rajin dan lebih teliti untuk meningkatkan keterampilannya. Sebaliknya, seorang pegawai yang sering terlambat masuk kantor akhirnya mendapat teguran dan ancaman untuk diberhentikan, karena dia tidak menghendaki hukuman yang akan dikenakan padanya, maka dia berusaha untuk tidak pernah terlambat lagi masuk kantor. Perubahan perilaku demikian ini yang disebut pengaruh dari hukuman (*punishment*).

---

<sup>61</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.* h. 167-168.

## E. Penelitian Terdahulu

Di bawah ini merupakan penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
1	Nancy Yusnita dan Imas Purnama Sari, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Vol. semester II, 2014	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Invesma (Danaone Aqua)	$X_1 =$ Kompensasi $Y =$ Kinerja karyawan	Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang nyata dan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $5,665 > 2,01174$ .
2	Erik Martinus, Budiyanto, STIESIA Surabaya, Jurnal ilmu dan riset manajemen, Vol.5, No.1, Januari 2016	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya	$X_1 =$ kompensasi $X_2 =$ Motivasi Kerja $Y =$ Kinerja karyawan	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai sig uji t $0,002 < 0,05$ . Selain itu terdapat hubungan simultan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ .



3	Rendra Maulana, Suryadila, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 39 No.1 Oktober 2016	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)	$X_1 = \text{Reward}$ $X_2 = \text{Punishment}$ $Y = \text{Kinerja}$	Berdasarkan hasil uji t diketahui $t_{hitung} 3,767 > t_{tabel} 1,985$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,354.
4	Kevin Tangkuman et.al, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jur. Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Jurnal EMBA, Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 884-895	Penilaian Kinerja, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo	$X_1 = \text{penilaian Kinerja}$ $X_2 = \text{Reward}$ $X_3 = \text{Punishment}$ $Y = \text{Kinerja karyawan}$	secara simultan penilaian kinerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial penilaian kinerja, <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ .

Sumber: Diolah dari Berbagai Sumber

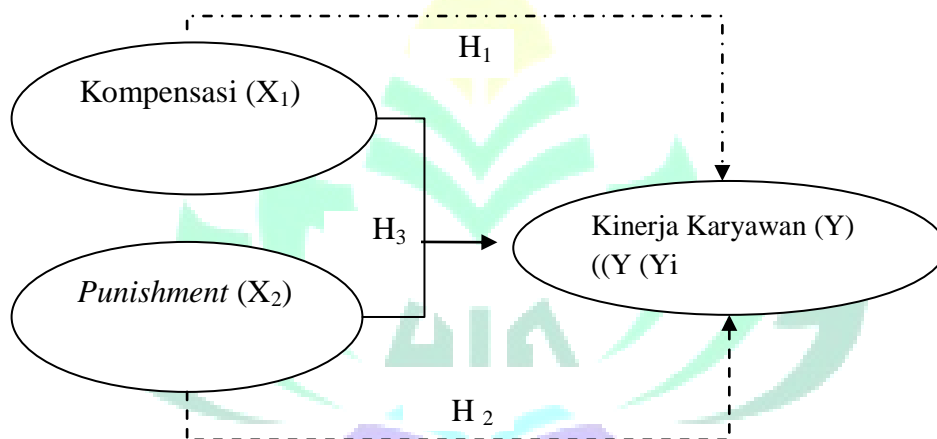
Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat pada tabel tersebut. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu variabel yang digunakan, metode analisa yang digunakan dan objek penelitian. Pada penelitian ini menggunakan variabel independen meliputi kompensasi ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisa regresi linier

berganda, Uji T dan Uji F yang hasilnya akan memperlihatkan apakah ada pengaruh dari variabel independen terhadap dependen. Objek penelitian ini yaitu Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung.

#### F. Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut di atas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti gambar dibawah ini:

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Keterangan :

Hubungan parsial

Hubungan simultan =

Kedua unsur manajemen sumber daya manusia tersebut dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik sehingga memberikan rasa puas kepada perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dengan pemberian sistem kompensasi dan *punishment* salah satunya ada di Home

Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung. Pemberian kompensasi dan *punishment* ini bertujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.

## G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.<sup>62</sup> Hipotesis secara parsial atau pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut:

### 1. Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan

---

<sup>62</sup>Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 96.

semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas akan terpenuhi.<sup>63</sup> Kinerja karyawan juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak pada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun.<sup>64</sup>

Dari hasil penelitian terdahulu didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>65</sup> Selain itu hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan sangat kuat.<sup>66</sup> Dari teori dan hasil penelitian tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

## 2. Pengaruh *punishment* (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang

---

<sup>63</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Loc.Cit.* h. 118.

<sup>64</sup> Kasmir, *Op.,Cit.* h. 255.

<sup>65</sup> Nancy Yusnita, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Invesma (Danone Aqua), Fakultas Ekonomi", *JIMAFE*, Vol. Semester II, (2014).

<sup>66</sup> Erik Martinus, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.5 No.1 (Januari 2016).

berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.<sup>67</sup> Dalam suatu perusahaan seringkali terjadi kesalahan atau kelalaian seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas. Apabila kesalahan tersebut tidak segera dibenahi, tidak menutup kemungkinan akan merugikan perusahaan dalam masa mendatang. Untuk membenahi atau meminimalkan kesalahan tersebut, perusahaan seharusnya menerapkan sistem *punishment* atau hukuman kepada setiap karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas, dalam penerapan sistem *punishment* atau hukuman tersebut, sangat diharapkan dapat menjadikan atau mengubah perilaku karyawan untuk menjadi lebih baik dan berpotensi.<sup>68</sup>

Dari hasil penelitian terdahulu bahwa variabel *reward* karyawan dan *punishment* karyawan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan.<sup>69</sup> Selain itu dari hasil penelitian terdahulu secara simultan dan parsial penilaian kinerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>70</sup> Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

---

<sup>67</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, h. 130

<sup>68</sup> Haryo Bhagaskode, “Pengaruh Penerapan Metode Reward, Insentif Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Accounting (Pt Sinarmas Multifinance Semarang)”, (Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, 2015), h. 9.

<sup>69</sup> Rendra Maulana, Suryadilag, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 39 No.1 (Oktober 2016)

<sup>70</sup> Kevin Tangkuman et.al, “Penilaian Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo”, *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.2 (Juni 2015), h. 884-895.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh yang positif antara *punishment* terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh kompensasi (X<sub>1</sub>) dan *punishment* (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan antara lain: kepemimpinan, pemberian motivasi, pendidikan latihan, kesejahteraan, penegakan disiplin melalui hukum. faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian dari pimpinan, terutama yang berkaitan dengan faktor kesejahteraan, dimana pimpinan harus ikut berperan aktif dalam peningkatan kesejahteraan seperti halnya dalam pemberian kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.<sup>71</sup>

Dari hasil penelitian terdahulu bahwa secara simultan faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:.

H<sub>3</sub> : terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>71</sup> Marannu, *Op.Cit*, h. 6.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>72</sup>

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat.<sup>73</sup> Penelitian ini menggali data yang bersumber dari lokasi Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung.

---

<sup>72</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2016), h. 8.

<sup>73</sup>Sumandi Suryabrata, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), h. 22.

## 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif yaitu penelitian yang memiliki sifat hubungan antara dua variabel atau lebih.<sup>74</sup> Selain itu, peneliti juga menggunakan Penelitian Kepustakaan (*library reseach*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepuustakaan),<sup>75</sup> baik berupa buku, jurnal, artikel, maupun laporan, hasil penelitian terdahulu mengenai kompensasi dan *punishment*.

### B. Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti, data ini juga bisa diperoleh dari lapangan.<sup>76</sup> Dengan demikian, data primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari sumber yang pertama berupa hasil kuesioner dari para karyawan dan hasil wawancara langsung dengan pihak Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari peneliti sendiri.<sup>77</sup> Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari dokumen-

---

<sup>74</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 57.

<sup>75</sup> Iqbal Hasan, *Analisa Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 5.

<sup>76</sup> Pabundu Tika, *Metodelogi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 57.

<sup>77</sup> *Ibid*, h. 58.



dokumen yang berkenaan dengan karyawan dan perusahaan. Serta sumber yang lain berupa hasil laporan penelitian yang masih ada hubungannya dengan tema yang dibahas sebagai pelengkap yang dapat dikorelasikan dengan data primer.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diatrik kesimpulannya. Jadi populasi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu.<sup>78</sup> Poulasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung yang berjumlah 83 karyawan.

**Tabel 7**  
**Jumlah Populasi Penelitian**

Populasi	Jumlah
Sekretaris	1
Kasir	1
KB. Produksi	1
KB. Pengemasan	1
KB. Pemasaran	1
Sales	15
Tenaga kerja (buruh)	63

---

<sup>78</sup> *Ibid*, h. 177.

<b>Total</b>	<b>83</b>
--------------	-----------

*Sumber: Data primer diolah tahun 2017*

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>79</sup> Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>80</sup> Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 83 orang (responden) atau karyawan.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup

---

<sup>79</sup> *Ibid*, h. 118.

<sup>80</sup> *Ibid*, h. 124

besar dan tersebar di wilayah yang luas.<sup>81</sup> Teknik ini dilaksanakan dengan memberikan pernyataan kepada responden yang disajikan dalam bentuk daftar pertanyaan tertutup untuk memudahkan responden yang menjawab dengan cepat dan memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data yang diperoleh.<sup>82</sup> Survei dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan dengan serangkaian pernyataan mengenai kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Skala yang digunakan adalah skala *ordinal*. Alat ukur dengan skala *ordinal* ini sering digunakan dalam kegiatan penelitian maupun analisis kebutuhan. Contoh yang termasuk skala *ordinal* misalnya dalam kuesioner tertutup, responden disuruh memilih empat pilihan item pertanyaan dengan skala *ordinal* telah diberi rangking sebagai berikut:<sup>83</sup>

- a. Jawaban sangat setuju dengan skor 4
- b. Jawaban setuju dengan skor 3
- c. Jawaban tidak setuju dengan skor 2
- d. Jawaban sangat tidak setuju dengan skor 1

## 2. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental

---

<sup>81</sup> Sugiyono, *Op.Cit*, h. 199.

<sup>82</sup> *Ibid*, h. 201.

<sup>83</sup> *Ibid*, h. 94.

dari seseorang.<sup>84</sup> Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui dokumentasi untuk memperoleh data pengaruh kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, serta data-data yang dibutuhkan dalam menyelesaikan penelitian ini.

### 3. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi, Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.<sup>85</sup>

### E. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) *Construct* menjadi variabel penelitian yang dapat dituju. Sehingga memungkinkan peneliti yang lain melakukan *reflikasi* (pengulangan) pengukuran dengan cara yang sama, atau mencoba mengembangkan cara pengukuran *Construct* yang

---

<sup>84</sup> *Ibid*, h. 240.

<sup>85</sup> *Ibid*, h. 203.

lebih baik.<sup>86</sup> Penelitian ini menggunakan dua variabel. Variabel yang pertama merupakan variabel independen yaitu pengaruh Kompensasi dan *Punishment*. Variabel yang kedua adalah variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan.

#### 1. Variabel Terikat (*Variabel Dependen*)

Variabel terikat atau sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuensi merupakan variabel yang dipenuhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>87</sup> Dalam variabel ini ada satu variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan. Data kinerja karyawan yang diteliti diambil dari literasi buku, jurnal, dan karya tulis lainnya.

#### 2. Variabel Bebas (*Variabel Independen*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), variabel ini sering disebut sebagai variabel *Stimulus, Predictor, Antecedent*.<sup>88</sup> Adapun variabel Independen dalam penelitian ini ialah variabel kompensasi dan variabel *punishment*. Sehingga akan menghasilkan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen.

---

<sup>86</sup>Husein Umar, *Op.Cit*, h. 233.

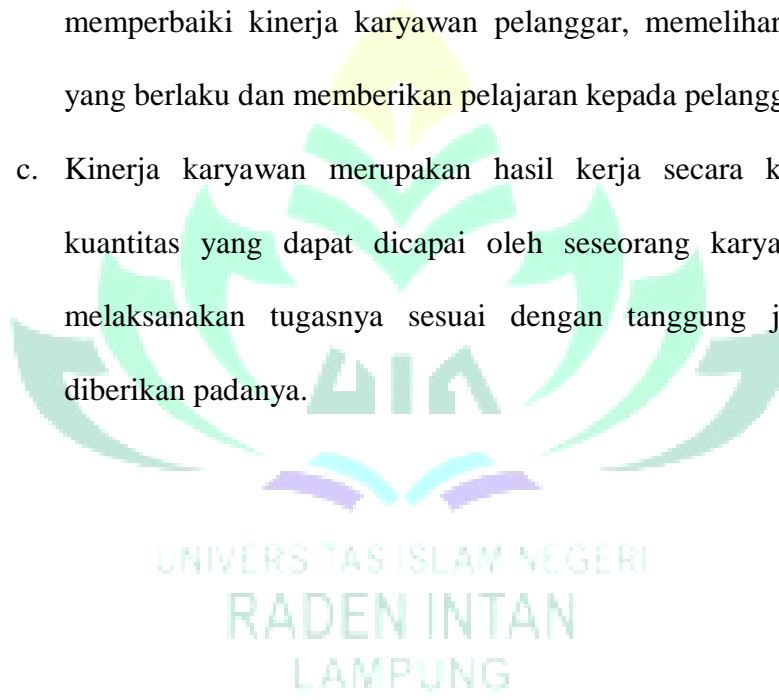
<sup>87</sup>Sugiyono, *Op.Cit*, h. 61

<sup>88</sup>*Ibid.*

### 3. Definisi Operasional Variabel

Definisi oprasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana.<sup>89</sup> Adapun definisi oprasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.
- b. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.
- c. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.



---

<sup>89</sup>Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2015, h. 77.

**Tabel 8**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Penjelasan Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>No Item Pernyataan</b>	<b>Sumber</b>	<b>Skala</b>
Kompensasi ( $X_1$ )	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	1. Gaji 2. Upah Insentif 3. Bonus 4. Asuransi 5. Tunjangan 6. Fasilitas kantor	1, 2, 3. 4 5 6 7, 8, 10. 9	Melayu S.P. Hasibuan	<i>Ordinal</i>
<i>Punishment</i> ( $X_2$ )	penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan.	1. Teguran, 2. Peringatan, 3. Sanksi 4. Pemutusan hubungan kerja	1, 2, 3 4, 5 6, 7, 8 9 dan 10	Veithzal Rivai	<i>Ordinal</i>
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama, 5. Ketepatan waktu (disiplin) 6. Kehadiran (absen)	1 2 3 dan 5 4 6 7	Mathis Jackson	<i>Ordinal</i>

#### **F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data**

Setelah keseluruhan data terkumpul, maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam

menganalisa ini penulis menggunakan berfikir deduktif yakni berangkat dari fakta-fakta yang umum, peristiwa-peristiwa yang konkrit, kemudian dari fakta-fakta dan peristiwa-peristiwa yang umum konkrit ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat khusus.<sup>90</sup>

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengelolah, dan kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah mendapatkan gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut. Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel.

Alat uji analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, alat uji ini bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independen X1 dan X2 dengan variabel dependen Y yang akan dikenai prosedur analisis statistik regresi berganda apakah menunjukan ada hubungan yang linier atau tidak.<sup>91</sup> Untuk keabsahan data maka sebelumnya data yang dipeoleh dari lapangan akan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji berikut ini:

#### 1. Uji validitas

Validitas ialah ketetapan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur. Data dikatakan valid jika pertanyaan pada

---

<sup>90</sup>Sutrisno Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta: ANDI, 2002), h. 42.

<sup>91</sup>Dwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis dan Penelitian SPSS*. (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h. 54



kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>92</sup> Apabila instrumen pengumpul data yang digunakan mampu mengukur apa yang akan diukur, maka data yang dihasilkan dapat dinyatakan valid. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti akan menggunakan metode momen pearson).<sup>93</sup>

Setelah komputerisasi SPSS dengan teknik pengujian *bivariate pearson* (produk data, informasi, serta berita terkumpul semua oleh penulis, maka penulis mengelola, menata dan menyajikan data secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang ada dan menganalisis data tersebut menggunakan analisis data dengan metode kuantitatif. Adapun metode kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.<sup>94</sup> Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung validitas adalah:<sup>95</sup>

$$R = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

R : Koefisien validitas item yang dicari

X : Skor responden untuk setiap item

---

<sup>92</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisa Multivariate Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNIV. Diponogoro, 2006), h. 49

<sup>93</sup>Margono, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Rineka, Cipt 2004, h. 118.

<sup>94</sup>*Ibid*, h. 120.

<sup>95</sup>Moh. Pabundu Tika, *Op.Cit*, h. 65.

$\sum X$	: Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	: Jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum X^2$	: Jumlah kuadrat masing-masing skor X
$\sum Y^2$	: Jumlah kuadrat masing-masing skor Y
N	: Jumlah responden

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya akan dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Artinya suatu item dianggap valid jika korelasi signifikan terhadap skor total atau instrument dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .

## 2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen untuk mengukur ketepatan, keteladanan, konsistensi, *stability*, atau *dependability* terhadap alat ukur yang digunakan.<sup>96</sup> Suatu alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan. Artinya data yang dikatakan reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berada.<sup>97</sup>

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas akan dilakukan dengan program SPSS. Untuk pengujian ini penelitian juga akan menggunakan

---

<sup>96</sup>Husaini Usman, R. Purnomo Setady Akbar, *Pengantar Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 287.

<sup>97</sup>Imam Ghazali, *Op.Cit*, h. 45

batasan nilai sebesar 0,6. Jika nilai pada hasil reliabilitas  $< 0,6$  maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

## G. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sebaran data penelitian yang telah dilakukan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* karena lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat lain. Konsep dasar dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal. Untuk mengetahui apakah datanya normal, mendekati normal atau tidak normal, keadaan data yang seperti ini menandakan data dapat digunakan dalam penelitian. Langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:<sup>98</sup>

#### a. Perumusan hipotesis

$H_0$  : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

$H_1$  : Sampel berasal dari populasi berdistribusi tidak normal

#### b. Data diurutkan dari yang terkecil ke yang terbesar

#### c. Menentukan kumulatif proporsi (kp)

---

<sup>98</sup> *Ibid*, h. 325.

d. Data ditransformasikan ke sector baku  $Z_i : \frac{x_i - \bar{x}}{SD}$

e. Menentukan luas kurva Z (Z – table)

f. Menentukan  $a_1$  dan  $a_2$  :

$a_1$  : Selisih Z table dan p pada batas atas ( $a_2 = \text{absolute (kp-z-tab)}$ )

$a_2$  : Selisish Z table dan kp pada batas bawah ( $a_1 = \text{absolute (a}_2 - f_i/n)$ )

g. Nilai mutlak maksimum dari  $a_1$  dan  $a_2$  dinotasikan dengan  $D_0$

h. Menentukan harga D-tabel

Jika  $D_0 \leq D$ - table maka  $H_0$  diterima

Jika  $D_0 \geq D$ - table maka  $H_0$  ditolak

Kesimpulan

$D_0 \leq D$ - table : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

$D_0 \geq D$ - table : Sampel berasal dari populasi berdistribusi tidak normal

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi anatar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem Multikolinieritas (multiko). Uji regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Metode uji yang digunakan adalah metode korelasi *product moment* dari pearson karena penelitian ini penelitian sanpel dengan melihat (lamda) atau penyimpangan salah satunya dengan uji multikolinieritas untuk menguji ada tidaknya hubungan yang linier antar variabel bebas satu

dengan variabel bebas lainnya. Rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel X dan variabel Y

n = Jumlah sampel

$\sum X_1$  = Jumlah variabel  $X_1$

$\sum X_2$  = Jumlah variabel  $X_2$

Penelitian menggunakan koefisien korelasi produk momen (*Pearson Correlation*) dengan harga koefisien korelasi table untuk  $df = N - 1 - 1$  dengan tingkat *alpha* yang diterapkan 5%. Ketentuan yang digunakan sebagai berikut:<sup>99</sup>

- a. Apabila  $r_{hitung} < r_{table}$  maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.
  - b. Apabila  $r_{hitung} > r_{table}$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti terjadi multikolinieritas antar variabel independen.
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah variansi residula absolute sama atau tidak sama untuk semua pengamatan.

Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya

---

<sup>99</sup> *Ibid*, h. 234

heteroskedastisitas yaitu *rank* korelasi dari Spearman. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak menggunakan harga koefisien signifikansi dengan membandingkan tingkat *alpha* yang ditetapkan maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut dan sebaliknya. Pengujian *rank* korelasi dari Spearman adalah sebagai berikut:<sup>100</sup>

$$r_s = 1 - 6 \left[ \frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Dimana  $d_i$  = perbedaan dalam *rank* yang diberikan kepada 2 karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena yang ke  $i$ .  $n$  = banyaknya individu atau fenomena yang diberi *rank*. Koefisien korelasi *rank* tersebut dapat dipergunakan untuk deteksi heteroskedastisitas sebagai berikut:

Asumsikan:

$$\hat{Y} = \beta_1 + \beta_2 X_{2i} + e_i$$

Langkah I cocokkan regresi terhadap data mengenai  $Y$  residual  $e_i$

Langkah II dengan mengabaikan tanda  $e_i$  dan  $X_i$  sesuai dengan urutan yang meningkat atau menurun dan menghitung koefisien *rank* korelasi Spearman.

---

<sup>100</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 244.

$$r_s = 1 - 6 \left[ \frac{\sum d_i^2}{N(N^2-1)} \right]$$

Langkah III dengan mengasumsikan bahwa koefisien *rank* korelasi populasi  $P_s$  adalah 0 dan  $N > 8$  tingkat signifikansi dari  $r_s$  yang di sampel uji dengan pengujian t sebagai berikut:

$$t = \frac{r_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} \quad \text{dengan derajat kebebasan} = N-2$$

Kriteria pengujian:

Jika nilai yang dihitung melebihi nilai kritis, kita bisa menerima hipotesis adanya heteroskedasitas, kalau tidak kita bias menolaknya. Jika regresi meliputi lebih dari satu variabel X,  $r_s$  dapat dihitung antara  $e_i$  dan tiap variabel X secara terpisah dan dapat diuji tingkat penting secara statistik, dengan pengujian t.

#### 4. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi atau tidak di antara data pengamatan. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* yaitu apabila nilai statistik *Durbin-Watson* mendekati angka 2, maka

dapat dinyatakan bahwa data pengamatan memiliki autokorelasi.<sup>101</sup>

Tahap-tahap pengujiannya sebagai berikut:

- a. Tentukan hipotesis nol dan alternatif. Hipotesis nol adalah variabel gangguan tidak mengandung autokorelasi dan hipotesis alternatifnya adalah variabel gangguan mengandung autokorelasi.
- b. Hitung besarnya statistic DW dengan rumus

$$DW = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

- c. Bandingkan nilai statistic DW dengan nilai teoritik DW sebagai berikut:

- 1) Bila  $DW \geq d_n$  (dengan df  $n - K - 1$ ) :  $K$  adalah banyaknya variabel bebas yang digunakan:  $H_0$  diterima, jadi  $\rho = 0$  berarti tidak ada autokorelasi pada model regresi itu.
- 2) Bila  $DW \leq d_L$  (dengan df  $n - K - 1$ ) :  $H_0$  ditolak, jadi  $\rho \neq 0$  berarti ada autokorelasi positif pada model regresi itu.
- 3) Bila  $d_L < DW < d_u$  : uji itu hasilnya tidak konklusif, sehingga tidak dapat . ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak pada model itu.

- d. Untuk  $p < 0$  (autokorelasi negatif)

- 1) Bila  $(4 - DW) \geq d_u$  :  $H_0$  diterima, jadi  $\rho = 0$  berarti tidak ada autokorelasi pada model itu.

---

<sup>101</sup> *Ibid*, h. 143



- 2) Bila  $(4 - DW) \leq d_L$  :  $H_0$  diterima, jadi  $\rho \neq 0$  berarti ada autokorelasi positif pada model itu.
- 3) Bila  $d_L < (4 - DW) < d_u$  : uji itu hasilnya tidak konklusif, sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak pada model itu.

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah analisis yang digunakan untuk memprediksi pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat yang dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut<sup>102</sup>:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yaitu kinerja karyawan  
a = Nilai konstanta  
b = Konstanta perubahan variabel X dan Y  
 $X_1$  = Variabel independen persepsi kompensasi  
 $X_2$  = Variabel independen persepsi *punishment*  
e = Error

Data yang telah dikumpulkan dan tersusun secara sistematis kemudian dianalisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

### 2. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

---

<sup>102</sup> Pabundu Tika, *Op.Cit.* h. 94.

Fungsi dari uji  $R^2$  yaitu untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Uji  $R^2$  dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisaran antara  $0 < R^2 < 1$ . Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $R^2$  mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin kecil.
- b. Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat.

### 3. Uji Simultan (F)

Fungsi Uji F yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam persamaan regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan dk pembilang k dan dk penyebut n-k-1 dan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan jika sebaliknya maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika  $sig. < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan jika sebaliknya maka  $H_0$  diterima.

### 4. Uji Parsial (Uji T)

Fungsi uji T yaitu untuk menguji koefisien regresi secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut:<sup>103</sup>

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan dk = n-2 dan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan jika sebaliknya maka  $H_0$  diterima.

---

<sup>103</sup> Sugiyono, 2010. *Op.Cit.* h. 34.

- b. Jika  $sig. < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan jika sebaliknya maka  $H_0$  diterima.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Home Industri Citra Putera Utama merupakan usaha rumahan yang didirikan oleh Rianto Pamungkas pada tanggal 27 November 2003 yang merupakan bentuk perusahaan perseorangan dengan ijin usaha SIUP Nomor : 0371/27-11/42/PK/1/2003. Pada awal tahun 2001 berdirinya, Home Industri Citra Putera Utama berkedudukan di Rawajitu Timur tepatnya di Dipasena dengan modal awal cincin 4 gram. Namun seiring berjalannya waktu perusahaan terus berkembang dan membutuhkan tempat yang lebih luas untuk menjalankan usahanya, akhirnya Jl. Jatimulyo Kelurahan Waluyo jati 005/005 Pringsewu, Kabupaten Pringsewu dipilih menjadi lokasi yang dirasa tepat oleh pemilik usaha untuk melanjutkan usahanya. Lokasi ini dipilih karena lokasinya yang luas dan berada di ladang tengah-tengah serta tidak terlalu dekat dengan rumah penduduk sehingga aroma kopi yang menyengat tidak mengganggu aktifitas penduduk, dari alasan itulah lokasi ini dirasa cocok untuk melanjutkan usahanya.

Home Industri Citra Putera Utama memproduksi kopi sangrai berupa kopi bubuk. Jenis kopi yang diproduksi adalah kopi Robusta. Kopi Robusta dipilih karena bahan baku yang mudah didapat dan rasanya yang sudah akrab dan tidak asing dikalangan masyarakat. Produk olahan kopi perusahaan ini diberi merek Klangeran dengan *tagline* “Kopi rasa asli Robusta khas Lampung di produksi dari biji kopi pilihan, diolah oleh tangan sang ahli, tercipta untuk penikmat kopi sejati” dengan segmentasi pasar untuk kalangan menengah ke bawah. Bentuk kemasannya pun masih sederhana, menggunakan plastik biasa dengan disablon bagian depannya. Merek klangeran memiliki makna yang berasal dari bahasa jawa yaitu Nglangeri dengan kata dasar klangeran yang memiliki arti ketagihan, sehingga setiap orang yang meminum kopi klangeran ketagihan dan ingin meminum lagi karena itulah produk ini menggunakan merek klangeran. Pada awal berdirinya Home Industri Citra Putera Utama memiliki hambatan, terutama pada modal awal selain itu hampir semua jenis makanan masih menanggung BS (produk dibawa pulang kembali ke pabrik dari toko karena tidak terjual). Perkembangan kopi bubuk klangeran pemasarannya sekarang sudah sampai wilayah Palembang dan jawa.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

Menjadi produk kopi bubuk nomor satu di Indonesia.

### b. Misi

Terus meningkatkan kualitas produk demi memenuhi kehendak konsumen dan agar kopi bubuk klangenan dapat diterima dan dinikmati oleh semua kalangan dan dinikmati diseluruh Indonesia.

## 3. Struktur Organisasi

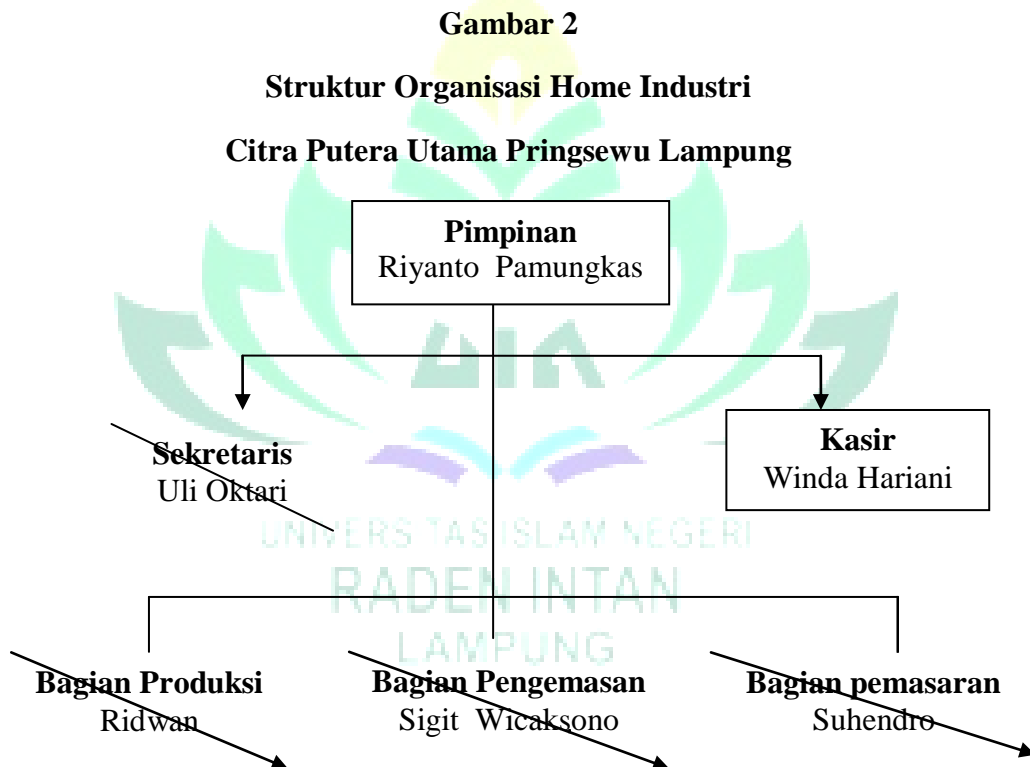
Keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya adalah berkat adanya kerja sama yang baik antar karyawan. Oleh karena itu diperlukan adanya pengorganisasian yang baik dalam seluruh kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing divisi dan setiap kelompok yang ada dalam perusahaan.

Home Industri kopi bubuk klangenan “Citra Putera Utama ” merupakan perusahaan perseorangan sehingga pimpinan perusahaan dipegang langsung oleh pemiliknya yaitu Bapak Riyanto Pamungkas. Awal mula perusahaan ini terdiri dari 2 karyawan, kini berkembang menjadi 83 karyawan.<sup>104</sup> Struktur organisasi yang ada pada Home Industri kopi bubuk klangenan yang berlokasi di Pringsewu dengan sistem *job description* yang jelas dapat mempengaruhi kelancaran kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Home Industri

---

<sup>104</sup> Riyanto Pamungkas, Wawancara, 23 Mei 2017

memiliki struktur organisasi yang sesuai dengan rincian berdasarkan susunan organisasi yang kepemimpinannya secara langsung dipimpin oleh Manager Perusahaan. Setiap bawahan mendapat perintah dari kepala bagian secara langsung untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sendiri-sendiri sesuai dengan masing-masing bagian.<sup>105</sup> Gambaran secara skematik tentang pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab antar bagian dalam “Home Industri Citra Putera Utama” dapat dilihat pada struktur berikut ini<sup>106</sup>:



---

<sup>105</sup> Observasi, Pringsewu, 23 Mei 2017

<sup>106</sup> Data sekunder perusahaan, 25 Mei 2017

Berikut adalah penjabaran dari tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian:

a. Pimpinan Perusahaan :

- 1) Menentukan kebijaksanaan pokok, dibidang perencanaan, pengendalian, pengawasan dan pengembangan perusahaan.
- 2) Menyediakan bahan yang diperlukan dengan efisien.
- 3) Bertanggung jawab merencanakan produksi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- 4) Mengusahakan produksi pada standart kualitas dan mempersiapkan serta menjamin kelancaran proses produksi.
- 5) Membina kegiatan di dalam perusahaan kepada semua bagian.
- 6) Mengatur jalannya pelaksanaan proses produksi.

b. Kepala Bagian Produksi

- 1) Bertugas untuk pengawasan dalam produksi.
- 2) Mengajukan permintaan bahan kopi sesuai kebutuhan proses produksi.
- 3) Memeriksa dan melaksanakan pembelian bahan baku kopi.

c. Kepala Bagian Pengemasan

- 1) Bekerja dan pengawas dalam pengemasan
- 2) Mengajukan permintaan plastik atau toples sesuai kebutuhan
- 3) Melaporkan ketika ada alat pengemasan rusak



d. Kepala Bagian Pemasaran

- 1) Melakukan kegiatan strategi penentuan harga.
- 2) Melakukan kegiatan penjualan produksi dengan baik.
- 3) Merencanakan penjualan hasil produksi dengan baik.
- 4) Melakukan proses penjualan barang-barang hasil produksi.
- 5) Mengadakan promosi dan distribusi.

**4. Proses Produksi**

Pada awalnya proses menyangrai kopi masih dengan cara manual dengan menggunakan tenaga manusia. Dengan berkembangnya perusahaan dan bertambahnya permintaan produk yang terus bertambah menjadikan para karyawan kewalahan. Dengan berbagai pertimbangan, proses produksi Home Industri Citra Putera Utama kini sudah menggunakan beberapa mesin yang dioperasikan oleh karyawan. Mesin penyangrai kopi menggunakan bahan bakar berupa kayu bakar untuk tetap mencaga cita rasa dan aroma yang khas serta jika dilihat dari segi biaya lebih murah.<sup>107</sup> Dalam perusahaan manufaktur untuk menghasilkan barang jadi cenderung melakukan suatu proses-proses tertentu dengan urutan yang tidak bisa dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya. Untuk mengolah menjadi barang yang lebih bermanfaat, maka perusahaan memperhatikan dengan cermat dalam menentukan faktor-faktor produksi

---

<sup>107</sup> Uli Oktari, Wawancara, 1 Juni 2017

dan bahan bakunya. Perusahaan kopi dalam proses produksinya bersifat kontinu yaitu perusahaan yang memproduksi barang yang sama secara terus menerus.

Home industri Citra Putera Utama terus mengembangkan perusahaannya terbukti Pada tahun 2006 dengan sudah adanya mesin otomatis *packing* yang mana kemasannya pun sudah menggunakan alumunium foil yang dicetak secara modern. Meskipun demikian kemasan lama tidak lantas dihapus dalam proses produksi karena pasar segmentasi bawah masih terbuka lebar. Produk olahan kopi bubuk ini dikemas dalam berbagai ukuran diantaranya<sup>108</sup>:

- a. Kemasan plastik dengan ukuran 250 gr
- b. Kemasan plastik ukuran 110 gr
- c. Kemasan plastik ukuran 40 gr.

## **5. Karakteristik Responden**

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran umum responden yang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan dan masa kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Home Industri Citra Putera Utama pada tanggal 23 mei s/d 2 juni dengan jumlah responden 83 orang. Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden

---

<sup>108</sup> Observasi, Pringsewu 25 Mei 2017

yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

**a. Jenis Kelamin Responden**

Jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	58	69,9	69,9	69,9
	Perempuan	25	30,1	30,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

*Sumber : Data primer diolah tahun 2017*

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 69,9%, sedangkan sisanya 30,1% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Home Industri Citra Putera Utama yang diambil sebagai responden berjenis kelamin laki-laki.

**b. Usia Responden**

Adapun data mengenai usia karyawan Home Industri Citra Putera Utama yang dijadikan responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Usia Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	2	2,4	2,4	2,4
	20-29	34	41,0	41,0	43,4
	30-39	33	39,8	39,8	83,1
	>40	14	16,9	16,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

*Sumber* : Data primer diolah tahun 2017

Usia responden terbanyak adalah berkisar antara 20–29 tahun, yaitu sebanyak 34 orang atau 41,0%, selanjutnya umur 30–39 tahun sebanyak 33 orang atau 39,8%, umur >40 tahun sebanyak 14 orang atau 16,9% dan terakhir umur <20 tahun sebanyak 2 orang atau 2,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Home Industri Citra Putera Utama yang dijadikan responden sebagian besar masih berusia muda yaitu berkisar dari 20–30 tahun, masih pada usia yang sangat produktif dan semangat kerjanya juga masih tinggi.

#### **c. Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	8	9,6	9,6	9,6
SMP	17	20,5	20,5	30,1
SMA	55	66,3	66,3	96,4
S1	3	3,6	3,6	100,0
Total	83	100,0	100,0	

*Sumber* : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang di ambil sebagai responden berpendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 66,3% atau 55 orang. SMP sebanyak 20,5% atau 17 orang, SD sebanyak 9,6% atau 8 orang dan sisanya sarjana S1 sebanyak 3,6% atau 3 orang.

**d. Status Perkawinan Responden**

**Tabel 12**  
**Status Perkawinan Responden**

	Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	59	71,1	71,1	71,1
belum menikah	24	28,9	28,9	100,0
Total	83	100,0	100,0	

*Sumber* : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja sudah menikah, yaitu sebanyak

71,1% atau 59 orang dan yang belum menikah sebanyak 28,9% atau 24 orang.

**e. Masa Kerja Responden**

**Tabel 13**  
**Masa Kerja Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 tahun	17	20,5	20,5	20,5
1-5 tahun	32	38,6	38,6	59,0
>5 tahun	34	41,0	41,0	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari masa bekerja di Home Industri Citra Putera Utama yang terdiri atas 83 responden. Responden yang bekerja <1 tahun berjumlah 17 responden atau 20,5%, responden bekerja 1 sampai 5 tahun berjumlah 32 responden atau 38,6%. Sedangkan untuk responden bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 34 responden atau 41,0%.

## B. Hasil Analisis Data

### 1. Pengaruh Kompensasi dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

#### a. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden sebelum mengalami pengolahan data, penulis akan menyampaikan hasil distribusi jawaban responden berdasarkan pembagiannya: Variabel Kompensasi, Variabel *Punishment* dan Variabel Kinerja Karyawan.

#### 1) Variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 14**

**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi**

No	Pertanyaan	SS		S		TS		STS		Total	
			%		%		%			F	%
1	X <sub>1.1</sub>		51,8%		45,8%		2,4%			83	100%
2	X <sub>1.2</sub>		27,7%		67,5%		4,8%			83	100%
3	X <sub>1.3</sub>		24,1%		72,3%		3,6%			83	100%
4	X <sub>1.4</sub>		12,0%		65,1%		22,9%			83	100%
5	X <sub>1.5</sub>		28,9%		62,7%		8,4%			83	100%

6	X <sub>1. 6</sub>	14,5%	54,2%	31,3%	83%	100%
7	X <sub>1. 7</sub>	7,2%	72,3%	20,5%	83%	100%
8	X <sub>1. 8</sub>	27,7%	61,4%	10,8%	83%	100%
9	X <sub>1. 9</sub>	26,5%	55,4%	18,1%	83%	100%
10	X <sub>1. 10</sub>	32,5%	62,7%	4,8%	83%	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan data diatas, sebagian besar responden menjawab setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item 3 dan 7 yaitu gaji dapat memotivasi semangat dalam bekerja dan tunjangan yang diberikan pada karyawan sesuai harapan sebesar 72,3% atau 60 responden. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan Home Industri Citra Putera Utama setuju apabila gaji dan tunjangan membuat karyawan termotivasi semangat dalam bekerja.

## 2) Variabel X<sub>2</sub> (*Punishment*)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel

*punishment* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 15**

**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel *Punishment***

	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Total
--	------------	----	---	----	-----	-------



			%	F	%		%	F	%		%
	X <sub>2.1</sub>		8,4 %	4 5	54 ,2 %		37 ,3 %	0	0	8 3	1 0 0 %
	X <sub>2.2</sub>		3,6 %	3 5	42 ,2 %		42 ,2 %	0	12 ,0 %	8 3	1 0 0 %
	X <sub>2.3</sub>		9,6 %	3 3	39 ,8 %		41 ,0 %	8	9, 6 %	8 3	1 0 0 %
	X <sub>2.4</sub>		16, 9%	6 9	83 ,1 %		0	0	0	8 3	1 0 0 %
	X <sub>2.5</sub>		14, 5%	5 8	69 ,9 %		15 ,7 %	0	0	8 3	1 0 0 %
	X <sub>2.6</sub>		0	1 5	18 ,1 %		71 ,1 %	9	10 ,8 %	8 3	1 0 0 %
	X <sub>2.7</sub>		9,6 %	3 4	41 ,0 %		47 ,0 %	2	2, 4 %	8 3	1 0 0 %
	X <sub>2.8</sub>		12, 0%	4 8	57 ,8 %		30 ,1 %	0	0	8 3	1 0 0 %
	X <sub>2.9</sub>		3,6 %	3 4	41 ,0 %		43 ,4 %	0	12 ,0 %	8 3	1 0 0 %
	X <sub>2.10</sub>		19, 3%	6 0	72 ,3 %		8, 4 %	0	0	8 3	1 0 0 %

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan data diatas, masih banyak responden yang memberikan jawaban tidak setuju. Dimana hasil terbanyak jawaban tidak setuju terdapat pada item 6 sebesar 71,1% atau 59 responden. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan tidak bersedia mendapat sanksi karena melakukan kesalahan pada perusahaan.

### 3) Variabel Y (Kinerja)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 16**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja**

No	Pertanyaan	SS		S		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	10	12,00%	71	85,50%	2	2,40%	0	0,00%	83	100%
2	Y.2	31	37,30%	50	60,20%	2	2,40%	0	0,00%	83	100%
3	Y.3	14	16,90%	63	75,90%	6	7,20%	0	0,00%	83	100%
4	Y.4	16	19,30%	54	65,10%	13	15,70%	0	0,00%	83	100%

5	Y. 5	1 9	2 2, 9	5 9	7 1, 1 %	5 6, 0 %	0 0	0 0	8 3	1 0 0 %
6	Y. 6	2 3	2 7, 7 %	6 0	7 2, 3 %	0 0	0 0	0 0	8 3	1 0 0 %
7	Y. 7	4 1	4 9, 4 %	4 2	5 0, 6 %	0 0	0 0	0 0	8 3	1 0 0 %

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan data diatas sebagian besar responden yang diambil peneliti memberikan jawaban setuju. Dimana hasil terbanyak jawaban setuju terdapat pada item 1 yaitu karyawan selalu memberi hasil dari pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan sebesar 85,5% atau 71 responden selain itu pada item 3 yaitu karyawan mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja sebesar 75,9% atau 63 responden. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas, tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja mempengaruhi kinerja karyawan.

## b. Alat Uji Kuesioner

### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur. Dalam penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan, kegiatan yang

harus dilakukan adalah dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan  $N = 83$ . Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu menggunakan statistik dengan program SPSS 23, adapun hasil outpunya dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 17**  
**Uji Variabel Variabel Kompensasi ( $X^1$ )**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Soal 1	0,369	0,213	Valid
Soal 2	0,745	0,213	Valid
Soal 3	0,435	0,213	Valid
Soal 4	0,406	0,213	Valid
Soal 5	0,570	0,213	Valid
Soal 6	0,465	0,213	Valid
Soal 7	0,290	0,213	Valid
Soal 8	0,321	0,213	Valid
Soal 9	0,417	0,213	Valid
Soal 10	0,706	0,213	Valid

*Sumber : Data primer diolah tahun 2017*

Dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variable  $X^1$  dapat dinyatakan

valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari hasil  $r_{tabel}$  sebesar 0,213.

**Tabel 18**  
**Uji Variabel Variabel Punishment ( $X^2$ )**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Soal 1	0,487	0,213	Valid
Soal 2	0,647	0,213	Valid
Soal 3	0,596	0,213	Valid
Soal 4	0,306	0,213	Valid
Soal 5	0,518	0,213	Valid
Soal 6	0,384	0,213	Valid
Soal 7	0,327	0,213	Valid
Soal 8	0,400	0,213	Valid
Soal 9	0,631	0,213	Valid
Soal 10	0,389	0,213	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Selanjutnya berdasarkan data diatas menunjukan bahwa item pertanyaan pada  $X^2$  dapat dinyatakan valid karena seluruh pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,213.

**Tabel 19**  
**Uji Variabel Variabel Kinerja (Y)**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Soal 1	0,346	0,213	Valid
Soal 2	0,648	0,213	Valid

Soal 3	0,598	0,213	Valid
Soal 4	0,549	0,213	Valid
Soal 5	0,638	0,213	Valid
Soal 6	0,489	0,213	Valid
Soal 7	0,510	0,213	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan data diatas secara keseluruhan item pertanyaan pada variable Y dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,213.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa tingkat alpha hitung lebih besar dari koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,60 maka data yang di ujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23. Adapun hasil dari perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil *output* SPSS 23 dibawah ini.

**Tabel 20**  
**Hasil Reliabilitas**  
**Variabel Kompensasi ( $X^1$ )**

Cronbach's Alpha	N of Items
,603	10

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Hasil uji reliabilitas variabel  $X^1$  dapat dilihat ada hasil output *Reliability Statistics* pada tabel diatas. Dimana hasil yang diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,603 dan karena hasil tersebut lebih dari nilai koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

**Tabel 21**  
**Hasil Reliabilitas**  
**Variabel *Punishment* ( $X^2$ )**

Cronbach's Alpha	N of Items
,621	10

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Hasil uji reliabilitas variabel  $X^2$  dapat dilihat ada hasil output *Reliability Statistics* pada tabel diatas. Dimana hasil yang diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,621 dan karena hasil tersebut lebih dari nilai koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

**Tabel 22**  
**Hasil Reliabilitas**

### Variabel Perilaku Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,604	7

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Hasil uji reliabilitas variabel Y dapat dilihat ada hasil output *Reliability Statistics* pada tabel diatas. Dimana hasil yang diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,604 dan karena hasil tersebut lebih dari nilai koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

#### c. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan persyaratan statistik harus dipenuhi pada analisis berganda dalam hal ini penulis mengambil sistem pengolahan datanya menggunakan SPSS 23 untuk mengelola data. Hal ini juga merupakan salah satu keilmuan yang didapatkan penulis dalam perkuliahan. Adapun uji asumsi klasiknya sebagai berikut:

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidaknya. Untuk itu data yang telah ada sebelumnya harus diuji agar memenuhi persyaratan normalitas, alat uji yang digunakan adalah uji *one sample kolmogrov-smirnov*. Data dinyatakan terdistribusi secara



normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil analisis terhadap asumsi normalitas dengan *kolmogrof-smirnov* terhadap nilai residual dari persamaan regresi disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 23**  
**UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,60341053
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,070
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,154 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas dengan menggunakan metode *one sampel komogrov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai residual dari variabel dependen dan variabel independen pada jumlah sampel (N) sebesar 83 adalah 0,154. Dengan demikian, data dari penelitian ini terdistribusi secara normal karena nilai

residualnya lebih besar dari signifikansi 0,05 atau 0,154 > 0,05 sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis atau data tersebut dikatakan normal.

## 2) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat terdapat gangguan atau tidak terhadap data di mana multikolinieritas terjadi apabila ada kolerasi antar variabel independen. Dengan demikian uji ini dilakukan agar data yang ada harus terbebas dari gangguan multikolinieritas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan harus berada dibawah 10, hal ini dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 24**  
**UJI MULTIKOLINIERITAS**

Coefficients <sup>a</sup>								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,648	2,669		5,863	,000		
	X1	,335	,067	,476	5,015	,000	,999	1,001
	X2	-,135	,059	-,215	-2,267	,026	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan uji multikolinieritas diatas dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen dalam model regresi yaitu dengan melihat VIF dan nilai *tolerance*. Hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang dari 10.

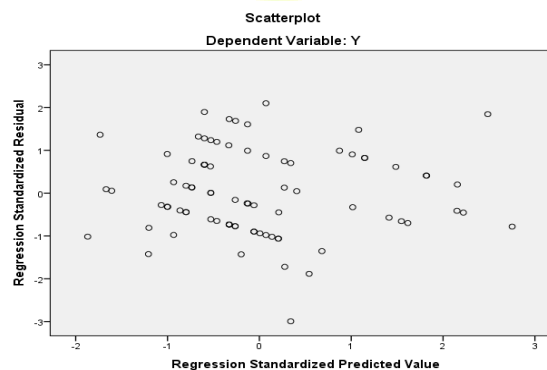
### 3) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dan *residual* satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik–titik data

menyebar di atas dan di bawah atau angka 0, titik-titik data yang tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, hasil penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Gambar 3**

### **UJI HETEROSKEDASTISITAS**



Hasil pengolahan data heteroskedastisitas diperoleh titik-titik data menyebar di atas dan di bawah di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak berpola jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4) Autokorelasi**

Uji autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu dan tempat. Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Model regresi dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila nilai durbin watson berkisar 1,6928 sampai 2,3072. Selain itu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Adapun uji ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 25**  
**UJI AUTOKORELASI**

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,529 <sup>a</sup>	,280	,262	1,62333	2,006

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Dilihat dari tabel diatas diketahui nilai Durbin Watson (d) sebesar 2,006. Dikarenakan nilai Durbin Watson berkisar antara 1,6928 sampai 2,3072 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

#### **d. Uji Hipotesis**

##### **1) Teknik Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua/lebih variabel bebas. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda antara variabel-variabel berikut ini: Kompensasi ( $X^1$ ) dan *punishment* ( $X^2$ ) terhadap kinerja (Y) dari hasil pengolahan data penelitian sebagai berikut:

**Tabel 26**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,648	2,669		5,863	,000
X1	,335	,067	,476	5,015	,000
X2	-,135	,059	-,215	-2,267	,026

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,648 + 0,335 X_1 - 0,135 X_2 + e$$

Dimana :

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = *Punishment*

$Y = \text{Kinerja}$

$E = \text{error/ variabel pengganggu}$

Berdasarkan regresi diatas, dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) menunjukkan jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 15,648
- b. Koefisien regresi  $X_1$  (kompensasi) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,335 yang artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,335 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- c. Koefisien regresi  $X_2$  (*punishment*) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar - 0,135 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa *punishment* mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan *punishment* sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan turun sebesar -0,135

dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

## 2) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada suatu persamaan regresi, dan hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 27**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,529 <sup>a</sup>	,280	,262	1,62333	2,006

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji determinasi yang tampak pada tabel di atas, *R Square* menunjukkan bahwa 0,280 atau 28,0% berarti variabel independen (kompensasi dan *punishment*), dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 72,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut.



### 3) Uji F (Parsial)

Sebelum membahas secara parsial pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan *punishment* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Home Industri Citra Putera Utama ”. Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA berikut :

**Tabel 28**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81,907	2	40,954	15,541	,000 <sup>b</sup>
	Residual	210,816	80	2,635		
	Total	292,723	82			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber:* Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan pada kolom F diatas nilai  $F_{hitung}$  adalah 15,541.

Sedangkan pada  $F_{tabel}$  diperoleh nilai dari df 1 (k-1) atau  $3 - 2$  dan df 2 (n-

k) atau  $83-2 = 81$  dan menghasilkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,11. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  sebesar  $15,541 > 3,11$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan *punishment* jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4) Uji T (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Cara pengambilan keputusan uji statistik t, jika  $\text{sig. } t < 0,05$  maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dan sebaliknya. Pengambilan keputusan  $t_{\text{hitung}} = t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} = t_{\text{tabel}}$  jadi  $H_0$  diterima  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  jadi  $H_0$  ditolak. Dalam penelitian ini menggunakan  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dari  $df = n-1$  ( $83-1 = 82$ ) dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,663. Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 29**

#### Hasil Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,648	2,669		5,863	,000		
	X1	,335	,067	,476	5,015	,000	,999	1,001
	X2	-,135	,059	-,215	-2,267	,026	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

a. Variabel  $X_1$

Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel efisiensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,015 dengan koefisien 0,335. Hal ini berarti bahwa  $t_{hitung} 5,015 > t_{tabel} 1,663$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  (kompensasi) berpengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja) seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas.

b. Variabel  $X_2$

Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel efisiensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,267 dengan koefisien -0,135. Hal ini berarti bahwa  $t_{hitung} -2,267 < t_{tabel} 1,663$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  (*punishment*) berpengaruh negatif terhadap variabel Y (kinerja).

### C. Pembahasan

**1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung.**

H1 = terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} 5,015 > t_{tabel} 1,663$ . Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel kompensasi bernilai positif yaitu 0,335. Jadi, hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga  $H_1$  dapat diterima atau dengan kata lain kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Home Industri Citra Putera Utama. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan, apabila suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas dapat terpenuhi. Sedangkan Alex Soemadji Nitisemito menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal

meliputi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan *punishment* dan sistem manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena variabel kompensasi mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja seseorang, berdasarkan hasil wawancara, jenis kompensasi yang diberikan Home Industri Citera Putera Utama Pringsewu-Lampung yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji yang diberikan kepada karyawan tetap per bulan, untuk upah dihitung perhari namun Home Industri memberikannya disetiap akhir bulan kepada karyawan tidak tetap namun untuk bagian pengemasan diberikan upah untuk setiap pakasnya 60 rupiah dan bonus yang diberikan oleh Home Industri berupa uang tambahan lima puluh ribu rupiah untuk setiap karyawan yang selalu masuk kerja tanpa ada alpa dalam satu bulan, tunjangan yang diberikan oleh Home Industri berupa uang makan dan uang lembur dihitung perhari namun Home Industri memberikannya disetiap akhir bulan kepada karyawan sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi BPJS ketenagakerjaan dan pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi dengan memberikan tambahan gaji perbualan.

Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nancy Yusnita dan Imas Purnama Sari (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh  $5,665 > 2,01174$ . Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Erik Martinus, dan Budiyo (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai sig uji t  $0,002 < 0,05$ .

## **2. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan Home Industri Citera Putera Utama Pringsewu-Lampung.**

H2 = terdapat pengaruh yang positif antara *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *punishment* sebesar -2,267 dan  $t_{tabel}$  1,663, Maka  $-2,267 < 1,663$ . nilai

koefisien  $\beta$  dari variabel *punishment* bernilai negatif yaitu -0,135. Maka hipotesis ditolak. nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel *Punishment* mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan *punishment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *punishment* maka akan menurunkan kinerja karyawan. Begitu juga ketika *punishment* semakin rendah maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam hal ini karyawan tidak memperhatikan *punishment* yang diberikan oleh Home Industri Citera Putera Utama dan *punishment* yang diberikan menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan distribusi jawaban responden dalam variabel *punishment* ini yang paling dominan terdapat pada pertanyaan x<sub>2.4</sub> yaitu surat peringatan yang diberikan Home Industri Citera Putera Utama membuat karyawan memperbaiki kualitas kerjanya di perusahaan. Persentase dari jawaban pertanyaan tersebut setuju 83,1% dan sangat setuju 16,9%. Hal ini membuktikan bahwa responden setuju surat peringatan yang diberikan Home Industri Citera Putera Utama terhadap karyawan untuk memperbaiki kualitas kerjanya.

Sedangkan distribusi jawaban terendah terdapat pada pertanyaan x<sub>2.2</sub> dan x<sub>2.9</sub> yaitu Home Industri Citera Putera Utama

memberlakukan teguran terhadap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memberlakukan pemutusan hubungan kerja setelah melakukan kesalahan yang berulang kali sebesar 3,6%. Hal ini terjadi mungkin dikarenakan karyawan yang tidak siap dengan pemutusan hubungan kerja walaupun telah melakukan kesalahan berulang kali. Maka dari itu indikator ini yang menjadikan *punishment* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sedangkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Home Industri Citera Putera Utama Pringsewu-Lampung, bahwa *punishment* tidak berpengaruh karena hukuman yang diberikan tidak secara langsung tertulis didalam peraturan perusahaan selain itu perusahaan memberikan sanksi berupa teguran, skorsing dan pemberian surat peringatan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan seperti keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan, untuk meminimalisir keterlambatan tersebut perusahaan memberikan denda lima ribu rupiah dan jika tidak berangkat bekerja diberi denda dua puluh ribu rupiah.

Dalam bekerja perlu adanya *punishment*, agar para karyawan disiplin dan mematuhi peraturan perusahaan, sehingga tujuan karyawan akan tercapai. Namun jika *punishment* ditingkatkan, maka karyawan akan semakin tertekan sehingga kinerja akan menurun. Pemberian *punishment* yang lebih ketat kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan, bisa saja



menyebabkan seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian karyawan untuk ikhlas bekerja dan memelihara peraturan yang berlaku.

Hal tersebut berbeda dengan pendapat Mangkunegara yang mengemukakan *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan professional. Secara umum tujuan pemberian *punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *punishment* karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *punishment* berupa hukuman ringan, sedang dan berat.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh rendara Maulana (2016) dan Kevin Tangkuman (2015), yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**3. Pengaruh kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung.**

H3 = terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen nilai *Adjusted R Square* diperoleh 0,262 atau 26,2%. Artinya bahwa 26,2% variasi variabel kompensasi dan *punishment* memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 26,2% atau berpengaruh sangat kecil sedangkan sisanya sebesar 73,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini sesuai menurut Sugiyono dimana kriteria pengujian  $R^2$  tersebut menunjukkan pengaruh yang semakin kecil karena nilai  $R^2$  mendekati 0.

Secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh uji F (uji simultan) menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 15,541 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $15,541 > 3,11$ ), Ini artinya variabel kompensasi dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Home Industri Citra Putera Utama, hal ini sekaligus menjawab hipotesis (H3) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Home Industri Citra Putera Utama.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dharma bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengharapan yang dibebani konsekuensi selain itu Edward mengemukakan dalam teorinya yaitu teori *reinforcement* menyatakan bahwa sesuatu yang diterima didasarkan oleh sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. *Reinforcement* melihat perilaku sebagai akibat dari lingkungan, peristiwa kognitif internal bukan masalah yang perlu diperhatikan. Prinsip *reinforcement* selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dari tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus. Teori ini sesuai dengan kompensasi dan *punishment* dan bagaimana kedua hal tersebut dilaksanakan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan berupa : gaji, bonus, tunjangan dan penghargaan lebih menumbuhkan persepsi yang baik terhadap dukungan dari perusahaan bila mereka yakin bahwa semua pemberian itu berasal dari inisiatif perusahaan sendiri dan bukan tekanan dari luar.

Hal ini juga didukung dengan perolehan jawaban kuesioner yang mayoritas menyatakan setuju, oleh karena itu karyawan termotivasi untuk bekerja, sehingga karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan gigih. Karyawan mempunyai kemampuan bekerja sama dengan sesama rekannya yang lain.

Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam organisasi bersangkutan. Kontribusi karyawan pada perusahaan akan semakin tinggi bila perusahaan tersebut dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan kemauan karyawan untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan karyawan.

#### **4. Kinerja karyawan Home Industri Citera Putera Utama Pringsewu-Lampung dalam perspektif ekonomi islam.**

Islam sebagai agama yang universal yang konteks ajarannya tidak pernah lekang oleh waktu dengan basisnya Al-Qur'an islam juga mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah. Adapun ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang kinerja.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.(Qs. Al-aqaaf : 19)<sup>109</sup>

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Islam juga mengajarkan tentang bekerja yang baik dan amanah untuk kebaikan dunia dan akhirat. Dengan bekerja kita kan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, akan hal tersebut dengan rezeki dan berkah dan

---

<sup>109</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an, Terjemah dan Tafsir*, (Bandung: JABAL, 2014), h. 121.

hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW.

Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi pengelolaan sumberdaya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang, dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Sementara itu menurut Mursi, kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa prinsip-prinsip kinerja Islami meliputi:

- c. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.

Hendaknya di dalam diri setiap karyawan memiliki sifat yang amanah yaitu dapat dipercaya dan dapat

dipertanggungjawabkan apa yang telah menjadi tugasnya dalam perusahaan dan ketika bekerja hendaklah selalu ingat dengan segala peraturan yang harus ditaatinya agar segala tugas pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik sesuai dengan amanah yang telah diberikan pada karyawan.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada item pertanyaan Y.1 yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan Home Industri Citera Putera Utama Pringsewu-Lampung dengan persentase jawaban setuju sebesar 85,5% dan sangat setuju 12,0%. Namun berdasarkan hasil wawancara, masih ada karyawan yang datang terlambat dan masih ada karyawan tidak bertanggungjawab terhadap tugasnya selain itu masih ada karyawan yang belum bisa komitmen terhadap ucapannya misalnya pada saat perusahaan mendapat permintaan banyak dari konsumen, dengan demikian perusahaan harus memenuhi permintaan tersebut dengan cara menambah jam lembur untuk produksi maka pimpinan menanyakan kepada karyawan apakah siap lembur atau tidak untuk menambah jumlah produksi, karyawan pun menyatakan siap namun setelah jam lembur dimulai ternyata masih banyak karyawan yang tidak datang dengan berbagai alasan. Hal ini akan merugikan

perusahaan dan menghilangkan kepercayaan perusahaan terhadap konsumen dan perusahaan terhadap karyawan.

Harusnya sebagai karyawan dalam bekerja harus amanah dan jujur tentang kelebihan dan kekurangannya karena bekerja tidak hanya mencari keuntungan akan tetapi bekerja untuk ibadah dan mengharap ridho Allah SWT.

- d. Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Hendaknya karyawan memahami nilai agama dengan baik, karena seseorang yang memahami tentang nilai agama pasti tentunya tekun dalam bekerja. Sebab mereka bekerja tidak hanya bekerja mencari keuntungan semata tetapi mengharap ridho Allah SWT.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa Home Industri Citera Putera Utama Pringsewu-Lampung telah menerapkan kegiatan keagamaan seperti shalat berjamaah dan berdoa bersama sebelum dan sesudah bekerja selain itu pada saat bulan ramadhan mengadakan buka bersama karyawan untuk mempererat kekeluargaan.

Bekerja dilingkungan perusahaan sebisa mungkin harus bisa memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, agar ketika



bekerja bisa merasa nyaman serta bisa bekerja secara optimal dan tidak akan membuat kecewa pelanggan yang datang. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari pertanyaan item Y.4 responden menyatakan setuju bahwa dalam Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung karyawan mampu bekerjasama dengan sesama rekan kerja.

Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan atau usaha yang meliputi :

a. Niat bekerja karena Allah SWT

Niat bekerja karena Allah SWT adalah salah satu pondasi paling utama dalam bekerja sebab karyawan bekerja dengan niat karena Allah SWT pastinya tidak hanya mengejar target untuk mendapatkan omset yang besar dan kompensasi saja. Tapi memiliki semangat dalam meningkatkan kinerja mereka untuk melakukan sesuatu untuk keberhasilan perusahaan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung dan mengharap ridho dari Allah SWT.

b. Dalam bekerja harus memberikan kaidah, akhlak, secara totalitas.

Sebagai karyawan dalam bekerja tidak hanya memproduksi kopi bubuk dan memasarkannya, tapi karyawan juga harus menyadari kapaistas dia sebagai karyawan, karena di

dalam produksi dan penjualan kopi bubuk mendapatkan kepercayaan konsumen itu modal utama. Karyawan harus menerapkan akidah dan akhlak yang bersumber dari Al-qur'an dan Hadits.

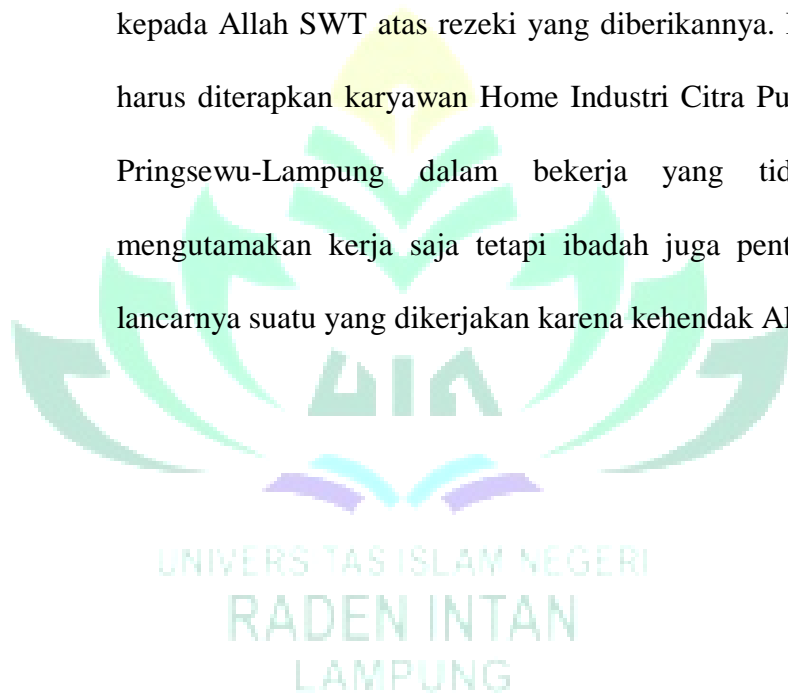
- c. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat.

Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini tentunya yang harus dimiliki oleh karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung dalam mencapai tujuan mereka yaitu mencapai target produksi dan penjualan. Akan tetapi untuk menuju sesuatu yang kita harapkan tentunya harus dengan jalan yang benar (tidak curang) yang tidak merugikan orang lain atau karyawan lain.

Namun pada kenyataannya di Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung memberikan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan cara untuk mencapai target, belum sepenuhnya menerapkan motivasi yang dianjurkan dalam islam. Karena hasil kerja yang kita dapat tidak hanya dinikmati didunia saja akan tetapi di mintai pertanggungjawaban diakhirat.

- d. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Manusia memang diwajibkan untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidupnya, akan tetapi dalam bekerja tidak hanya mengejar harta atau uang saja karena manusia juga punya kewajiban yang paling utama yaitu beribadah, dan juga bentuk rasa berterimakasih atau bersyukur kepada Allah SWT atas rezeki yang diberikannya. Itulah yang harus diterapkan karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung dalam bekerja yang tidak hanya mengutamakan kerja saja tetapi ibadah juga penting karena lancarnya suatu yang dikerjakan karena kehendak Allah SWT.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Home Industri Citra Putera Utama dengan nilai koefisien sebesar 0,335. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nancy Yusnita dan Imas Purnama Sari (2014), Erik Martinus, dan Budiyanto (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian bahwa *punishment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Home Industri Citra Putera Utama dengan nilai koefisien sebesar -0,135. Hal ini berdasarkan hasil jawaban kuesioner masih banyak responden yang menyatakan tidak setuju, jika *punishment* ditingkatkan, maka karyawan akan semakin tertekan sehingga kinerja akan menurun.
3. Berdasarkan hasil pengujian bahwa, kompensasi dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Home Industri Citra Putera Utama dengan nilai *Adjusted R Square* diperoleh 0,262 atau

26,2% artinya bahwa variabel kompensasi dan *Punishment* memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 26,2% atau berpengaruh sangat kecil sedangkan sisanya sebesar 73,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini sesuai Menurut sugiyono dimana kriteria pengujian  $R^2$  tersebut menunjukkan pengaruh yang semakin kecil karena nilai  $R^2$  mendekati 0.

4. Berdasarkan perspektif ekonomi islam, kinerja karyawan di Home Industri Citra Putera Pringsewu-Lampung, pada prinsip Amanah karyawan masih ada yang datang terlambat dan masih ada karyawan tidak bertanggungjawab terhadap tugasnya seperti pada saat tambahan jam lembur, karyawan siap lembur namun ternyata tidak sip untuk lembur maka dari itu perusahaan tidak bisa memenuhi permintaan pasar sehingga belum sepenuhnya memenuhi prinsip ekonomi islam, namun pada prinsip mendalami nilai-nilai agama dan tekun bekerja pada Home Industri Citra Putera Pringsewu-Lampung sudah sepenuhnya sesuai prinsip tersebut.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan bersikap lebih transparan dan tepat waktu, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, *punishment* ataupun hasil kerja yang telah dicapai. Jika transparansi dan tepat waktu tercipta, maka akan lebih menjaga keharmonisan serta kedekatan antara karyawan dengan perusahaan.

### 2. Bagi Karyawan

- a. Selalu berusaha yang terbaik, jujur dan bertanggungjawab pada tugas perusahaan karena dengan usaha yang maksimal, perusahaan tidak segan memberikan apa yang menjadi kewajibannya.
- b. Bersikap terbuka kepada perusahaan dari hasil yang dinilai kurang menguntungkan terhadap kinerja karyawan dan kemudian untuk disampaikan kepada perusahaan agar dapat didiskusikan bersama sehingga tidak ada yang merasa terdzalimi.

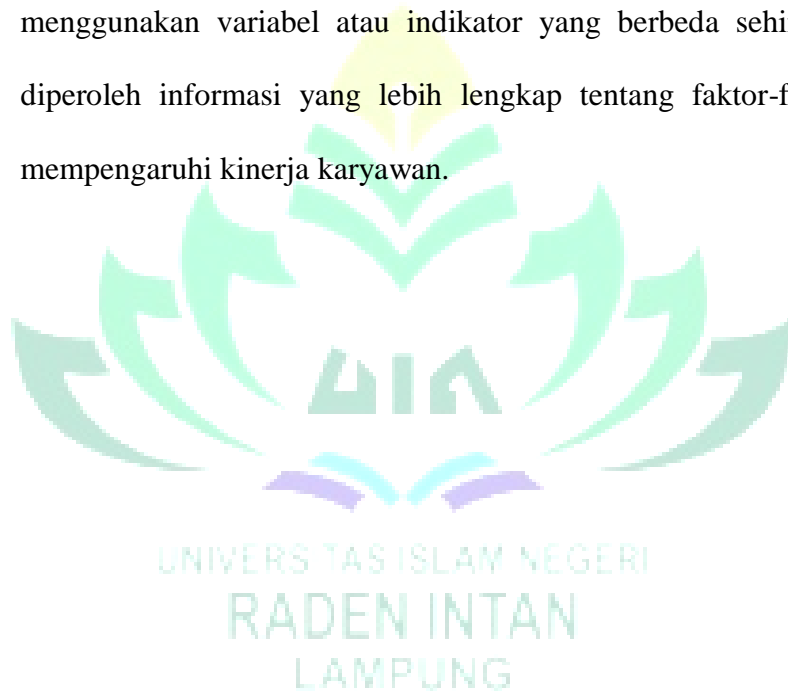
### 3. Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan gambaran atau wawasan mengenai pengaruh kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dan dapat memberikan pengetahuan bahwa kompensasi dan *punishment* merupakan alat yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja

karyawan pada Home Industri Citera Putera Utama Pringsewu-Lampung belum sepenuhnya terlaksana dengan prinsip-prinsip islam, dan pada akhirnya dapat memberikan kritik untuk perbaikan yang sesuai dengan prinsip-prinsip islam dan dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk menambah keilmuan yang terkait dengan pengaruh kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

Adayana, Putu Agus dan dkk. 2016. Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol 4.

Abdurrauf dan dkk. 2015. Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Penegakan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Aceh. *Jurnal Manajemen*, Vol 4, No 1, Februari.

Bhagaskode, Haryo. 2015. Pengaruh Penerapan Metode Reward, Insentif Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Accounting (Pt Sinarmas Multifinance Semarang). *Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro*.

Desky, Harjoni. 2014. Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Jurnal Penelitian Keagamaan*, Vol 8, No 2, Desember.

Departemen Agama RI. 2014. *Al-Qur'an, Terjemah dan Tafsir*. Bandung: JABAL.

Departemen Pendidikan Nasional, Pusat Bahasa. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 4*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Fauzi, Muhammad, Moch Mukeri Warso, dan Andi Tri Haryono. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Toys Games Indonesia Semarang)". *Journal Of Management*, Vol 02, No 02, Maret.

Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kurniawan, Hendri, dan dkk. 2016. Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang). *Journal Of Management*, Vol 2, No 2, Maret.

Logahan, Jerry M, dan dkk. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesia. *Jurnal Binus Business Review*, Vol 3 No 1, Mei.

Novianto, Dwi. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol 4, No 6, Juni.



Nugroho, Agung Dwi. 2015. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*, Vol 4, No 2, Juni.

Nurmatias, Faizal. 2015. Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. *Jurnal Tamaddun Ummah*. Vol 01, No 1, Oktober .

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marannu, dan dkk. Pengaruh Kompensasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pad Acv. Meraya Earth Loco Sangatta Kutai Timur. *Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda Indonesia*.

Martinus, Erik. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 5, No 1, Januari.

Mathis Robert L dan H. Jakson John. 2002. *Human Resource Management Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba empat.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Oktari, Uli. Wawancara. Pada tanggal 2 juni 2017.

P3EI. 2011. *Ekonomi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.

Purnama, Ade Vici. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Saputra, Surabaya 2015.

Pratama, Faisal Arif, dan dkk. *Pengaruh Imbalan dan Hukuman Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Statistik BI Jakarta)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 22, No 1, Mei 2015.

Rahmawati, Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 13 No 1, Maret.

Sinn Abu dan Ahmad Ibrahim. 2012. *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer Ed. 1-3*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2012. *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

-----.. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta. 2016.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Suryadilaga, Rendra Maulana dan dkk. 2016. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol 39 No1, Oktober.

Tangkuman, Kevin et.al. 2015. Penilaian Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo.” *Jurnal EMBA*, Vol 3, No 2, Juni.

Tika, Pabundu. 2006. *Metodelogi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.



**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN  
LAMPUNG